

Klokkenluidersregeling

AlterA Vastgoed NV

Vastgesteld in de vergadering van het MT 26-10-2017

KLOKKENLUIDERSREGELING

Inleiding

De directie van Altera Vastgoed NV (hierna Altera) hecht een groot belang aan het professioneel (waaronder begrepen: zorgvuldig, ethisch en integer) handelen van de directie en de medewerkers. Het geniet de voorkeur dat meldingen van misstanden en ongewenst gedrag direct en in openheid plaats kunnen vinden, zodat gebruikmaking van onderstaande regeling niet aan de orde zou hoeven te zijn. Dit neemt niet weg dat een regeling noodzakelijk is om te voorzien in situaties waarin de melder (daaronder mede begrepen niet-medewerkers) vermoedt dat een melder zou vrezen voor negatieve consequenties bij het doen van een melding.

Samenhang tussen incidenten en misstanden

Een incident is een gedraging of gebeurtenis die een ernstig gevaar vormt voor de integere uitoefening van het bedrijf van Altera. Van een (vermoeden van een) incident is sprake als de organisatie als gevolg van het (nalaten van) handelen mogelijk een schadelijk effect kan ondervinden in financiële zin of anderszins. Een incident kan vele vormen aannemen, zoals een operationeel incident, of een beveiligingsincident. Ook andere vormen van incidenten zijn denkbaar. De oorzaak kan zowel intern als extern gelegen zijn. Zie tevens de Regeling incidenten. Bij een misstand of ongewenst gedrag is sprake van misbruik van een (machts- of kennis)positie, een overtreding van (interne) regels door één of meerdere individuen, of een grove overtreding van wet- en regelgeving.

Een grove misstand kan echter tevens een incident zijn, indien deze misstand een ernstig gevaar vormt voor de integere uitoefening van Altera. In dat geval dient de melder een keuze te maken voor de te volgen regeling. Bij twijfel kan hij vooraf altijd contact opnemen met de vertrouwenspersoon, om gezamenlijk de meest passende route te kiezen.

Het getuigt van professionaliteit als een medewerker een door hem veroorzaakt incident zelf meldt aan zijn direct leidinggevende. Als een dergelijke melding achterwege blijft, wordt dit als een misstand opgevat. Andere medewerkers of buitenstaanders, die het nadelig effect van een incident voor de organisatie opmerken, dienen dit dan alsnog te melden.

De medewerker kan een hogere drempel ervaren om een dergelijke misstand te melden, maar ook in dat geval getuigt het van professionaliteit als een medewerker de misstand meldt.

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- medewerker: degene die al dan niet in dienstverband (dus ook uitzendkrachten, freelancers etc.) werkzaam is ten behoeve van Altera, daaronder mede begrepen de directieleden;
- leidinggevende: degene die direct leiding geeft aan de medewerker;
- vertrouwenspersoon¹: degene die door de directie van Altera als vertrouwenspersoon is aangesteld;
- meldpunt: de algemeen directeur of in het geval de melder betrokkenheid van directieleden vermoedt de voorzitter van de Raad van Commissarissen van de vennootschap of de vertrouwenspersoon;
- organisatie: Altera Vastgoed NV of deelnemingen van deze vennootschap;
- misstand: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot een opzettelijk handelen van een of meerdere medewerkers waarvan zij weten of behoren te weten dat de organisatie daarvan een schadelijk effect ondervindt in financiële zin of anderszins (bijvoorbeeld imagoschade). Het gaat dan om strafbare feiten, schending van interne regels, onregelmatigheden in de financiële verslaglegging, het veroorzaken van een gevaar voor huurders, opdrachtnemers, opdrachtgevers of de omgeving. Ook wanneer

¹ Als vertrouwenspersoon is aangesteld mevrouw A. Pierik – Van Diest die is verbonden aan het Nederlands Compliance Instituut, Cypresbaan 19, 2908 LT Capelle aan den IJssel, telefoon 088 99 88 100 of 06 835 99 847; email pierik@compliance-instituut.nl.

- misbruik van een (machts- of kennis)positie vermoed wordt, kan sprake zijn van een misstand;
- ongewenst gedrag: alle handelingen gericht tegen een persoon, die deze handelingen als bedreigend, vernederend of intimiderend ervaart; het is een vorm van psychosociale arbeidsbelasting. Het kan gaan om pesten, (seksuele) intimidate, agressie, geweld etc. Ongewenst gedrag wordt binnen Altera gezien als een speciale vorm van een misstand en op gelijke wijze behandeld;
 - melder: medewerker of buitenstaander die melding maakt van een misstand of incident.

Artikel 2 Verplichting tot melden

Medewerkers, maar ook buitenstaanders, moeten meldingen kunnen doen van niet zorgvuldig, ethisch of integer handelen van medewerkers van de organisatie. Onderscheid wordt gemaakt in incidenten (niet opzettelijk) en misstanden (opzettelijk). Ook buitenstaanders kunnen meldingen doen; de klokkenluidersregeling is dan eveneens van toepassing.

Een medewerker kan de vertrouwenspersoon, voorafgaand aan het doen van een melding, in vertrouwen raadplegen of verzoeken om informatie, advies en/of ondersteuning inzake een vermoeden van een misstand. De medewerker mag ook na de melding vrijblijvend met de vertrouwenspersoon contact opnemen.

Artikel 3 Melden bij wie

Meldingen kunnen worden gedaan bij het meldpunt, verwezen wordt naar de definitie in artikel 1.

Artikel 4 Vertrouwelijkheid. Zorgvuldigheid

Om het niet melden te voorkomen moet de melder erop kunnen vertrouwen dat de melding zeer zorgvuldig en vertrouwelijk en op een voldoende hoog niveau in behandeling wordt genomen, uiteindelijk tot een beslissing leidt en dat een te goeder trouw gedane melding geen negatieve consequenties heeft voor de melder. Bij een te goeder trouw gedane melding wordt de melder op geen enkele wijze in zijn positie in de organisatie (inclusief salaris, bijkomende regelingen, reeds gedane toezeggingen) of in relatie tot de organisatie benadeeld als gevolg van het melden.

Artikel 5 Uitkomsten onderzoek

De melder ontvangt altijd de hoofdconclusies van het uiteindelijke onderzoek; ook als blijkt dat de melding onterecht was. Indien uit de hoofdconclusies blijkt dat de melder te kwader trouw heeft gehandeld en bewust een misplaatste melding heeft gedaan, volgt een disciplinaire sanctie voor de medewerker respectievelijk een (commerciële) sanctie voor de buitenstaander.

Artikel 6 Procedure bij melding. Register

Zodra een melding van een misstand bij het meldpunt is gedaan, stelt het meldpunt de melding op schrift in een vertrouwelijk register. De voortgang van het onderzoek, waaronder gespreksverslagen, de namen van de betrokken personen, de genomen beslissingen tijdens het onderzoek en de (hoofd-)conclusies worden in het register opgenomen. Ten minste één keer per jaar legt het meldpunt verantwoording af aan de directie en de Raad van Commissarissen.