

Meldregeling voor misstanden

REGELING INZAKE HET OMGAAN MET EEN VERMOEDEN VAN EEN MISSTAND

Hoofdstuk 1. Definities

Artikel 1.

In deze regeling wordt verstaan onder:

- de werknemer: degene die in loondienst is bij SEW;
- de voorzitter van de Directie: de directeur;
- een vermoeden van een misstand: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de onderneming, in verband met:
 - a. een (dreigend) strafbaar feit;
 - b. een (dreigende) schending van wet- en regelgeving;
 - c. een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
 - d. een schending van binnen de onderneming geldende gedragsregels;
 - e. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
 - f. een dreigende verspilling van middelen;
 - g. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.

Hoofdstuk 2. Procedure

Artikel 2.

1. De werknemer meldt een vermoeden van een misstand intern bij de directeur. De melding dient schriftelijk ingediend te worden en gemotiveerd te zijn.
2. De directeur legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, desgevraagd schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door de werknemer, die daarvan een afschrift ontvangt..
3. De directeur stuurt een ontvangstbevestiging aan de werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding..
4. Onverwijld na de melding van een vermoeden van een misstand zal de directeur een onderzoek starten.
5. De werknemer die het vermoeden van een misstand meldt en degene aan wie het vermoeden van de misstand is gemeld behandelen de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van de directeur wordt geen informatie verschaft aan derden binnen of buiten SEW. Bij het verschaffen van informatie zal de naam van de werknemer niet worden genoemd en ook overigens de informatie zo worden verstrekt dat de anonimiteit van de werknemer voor zover mogelijk gewaarborgd is.

Artikel 3. Beslistermijn

1. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt de werknemer door of namens de directeur schriftelijk op de hoogte gebracht van het standpunt omtrent het gemeld vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de werknemer door of namens de directeur hiervan in kennis gesteld en aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.

Hoofdstuk 3. Melding aan de voorzitter van de Raad van Commissarissen

Artikel 4.

1. De werknemer kan het vermoeden van een misstand melden bij de voorzitter van de Raad van Commissarissen, indien:
 - a. hij het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 3;
 - b. hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de vereiste termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid van artikel 3;
 - c. de termijn, bedoeld in het tweede lid van artikel 3, gelet op alle omstandigheden onredelijk lang is en de werknemer hiertegen bezwaar heeft gemaakt bij de directeur, doch deze daarop niet een kortere, redelijke termijn heeft aangegeven;
 - d. het vermoeden van een misstand de directeur betreft, of
 - e. sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in het volgende lid.
2. Een uitzonderingsgrond als bedoeld in het vorige lid onder e doet zich voor, indien sprake is van
 - a. een situatie waarin de werknemer in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van een interne melding;
 - b. een eerdere interne melding conform de procedure van in wezen dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
3. De voorzitter van de Raad van Commissarissen legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, desgevraagd schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door de werknemer, die daarvan een afschrift ontvangt.
4. De voorzitter van de Raad van Commissarissen stuurt een ontvangstbevestiging aan de werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld. Als de werknemer het vermoeden van misstand al eerder heeft gemeld, dan wordt in de ontvangstbevestiging gerefereerd aan de oorspronkelijke melding.
5. Onverwijld wordt een onderzoek naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand gestart.
6. De werknemer die het vermoeden van een misstand meldt en degene aan wie het vermoeden van de misstand is gemeld behandelen de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van de voorzitter van de Raad van Commissarissen wordt geen informatie verschaft aan derden binnen of buiten SEW. Bij het verschaffen van informatie zal de naam van de werknemer niet worden genoemd en ook overigens de informatie zo worden verstrekt dat de anonimiteit van de werknemer voor zover mogelijk gewaarborgd is.

Artikel 5.

1. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt de werknemer door of namens de voorzitter van de Raad van Commissarissen schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemeld vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de werknemer door of namens de voorzitter van de Raad van Commissarissen hiervan in kennis gesteld en aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.

Hoofdstuk 4. Rechtsbescherming

Artikel 6.

De werknemer die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling te goeder trouw een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden daarvan.

Hoofdstuk 5. Inwerkingtreding

Artikel 7.

Deze regeling is geactualiseerd en treedt in werking per 29 januari 2019.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'M' followed by a horizontal line and a small flourish.

M. Veenstra – Directeur - bestuurder