

Klokkenluidersregeling SIR

Inleiding

- Bij de SIR waarderen we integriteit en het naleven van wet- en regelgeving.
- We stimuleren medewerkers, bestuursleden en deelnemers om vermoedens van misstanden te melden.
- De raad van toezicht is belast met de behandeling van meldingen.
- Wat wij onder diverse begrippen verstaan is terug te vinden in de begrippenlijst.

Misstanden

- Deze regeling is van kracht bij vermoedens van ernstige misstanden of onrechtmatig gedrag binnen of gelinkt aan de SIR, inclusief schendingen van het Unierecht en maatschappelijke belangen.
- Voor situaties van ongewenste omgangsvormen zoals agressie, geweld, pesten, belaging en stalking, verwijzen we naar de 'Procedure voor Ongewenst Gedrag binnen de SIR'.

Wie kan melden?

- Iedereen met een (huidige of voormalige) band met de SIR, waaronder medewerkers, bestuurders, professionals, deelnemers, leveranciers en sollicitanten, kan een melding maken.

Meldingsprocedure

- Meldingen kunnen worden ingediend bij de raad van toezicht. Dit kan schriftelijk, telefonisch of in een persoonlijk gesprek.
- Anonieme meldingen zijn mogelijk, mits ze genoeg informatie bevatten voor een onderzoek. De informatie kan in een gesloten enveloppe met daarop de tekst "vertrouwelijk" worden verzonden naar de vertrouwenspersoon. De adressering staat vermeld op de SIR website.
- Als er sprake is van een anonieme melding zal de vertrouwenspersoon zich beperken tot deze rol en op geen enkele wijze deel uitmaken van een eventueel onderzoek.

Inhoud van de melding

- Meldingen moeten informatie bevatten over de gebeurtenis, betrokkenen, tijdstip, locatie en indien bekend, de reden of oorzaak.

Procedure na melding

- Binnen 7 dagen wordt door de raad van toezicht een bevestiging van ontvangst en een besluit over de uitvoer van een onderzoek gegeven.
- Wanneer nodig, kan er een onderzoekscommissie worden samengesteld. Eventueel met externe experts.

Uitvoering van het onderzoek

- Onderzoeken worden uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van voorzitter van de raad van toezicht
- Onderzoeken zijn onpartijdig en zullen in beginsel worden uitgevoerd door een externe instantie
- De onderzoeken omvatten gesprekken en inzage in relevante documenten.

Onderzoeksrapport en standpunt

- Een onderzoek wordt vastgelegd in een onderzoeksrapport en op basis hiervan formuleert de raad van toezicht een standpunt.
- Binnen 3 maanden na de ontvangstbevestiging volgt een inhoudelijke reactie op de melding.

Bescherming en benadeling

- Melder wordt beschermd tegen maatregelen of sancties, bedreiging en vergelding als de melding te goeder trouw is gedaan.

Privacy en vertrouwelijkheid

- Alle verkregen informatie wordt vertrouwelijk behandeld, met respect voor de privacy van de melder.
- Er geldt geheimhouding voor betrokkenen, tenzij wettelijk anders vereist.

Rapportage en bewaartermijn

- Alle meldingen over misstanden worden geregistreerd met een bewaartermijn van 1 jaar na afronding.



Begrippenlijst

1. Vermoeden: Gebaseerd op redelijke gronden, opgedaan bij SIR of elders.
2. Misstanden: In elke organisatie komen kwesties voor. Sommige kwesties zullen een misstand zijn zoals bedoeld in de wet bescherming klokkenluiders. Misstanden zijn onder te verdelen in twee categorieën:
 - Een inbreuk op het Unierecht: een inbreuk op een verordening of richtlijn van de Europese Unie op bepaalde beleidsterreinen.
 - Een maatschappelijke misstand.
3. Inbreuk op het unierecht: Een inbreuk op het Unierecht is een handeling of een nalatigheid die onrechtmatig is of die het doel van het Unierecht ondermijnt. Het gaat dan om een Uniehandeling, dus een Europese verordening of richtlijn - of nationale wet- of regelgeving die daarvan is afgeleid - op bepaalde beleidsterreinen. De bescherming van het milieu of bescherming van persoonsgegevens zijn enkele voorbeelden.
4. Maatschappelijke misstand: Er is sprake van een maatschappelijke misstand als het maatschappelijk belang in het geding is bij een handeling of nalatigheid. De handeling of nalatigheid bevat dan één of meer van de volgende kenmerken:
 - Er is sprake van overtreding van de wet of overtreding van interne regels vastgesteld door de werkgever, op grond van een wettelijk voorschrift.
 - Er is gevaar voor de volksgezondheid.
 - Er is gevaar voor de veiligheid van personen.
 - Er is gevaar voor de aantasting van het milieu.
 - Er is gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van onbehoorlijk handelen of nalaten.

Per geval moet worden beoordeeld of er sprake is van een gebeurtenis die het maatschappelijk belang raakt. In de wet staat echter wel duidelijk dat het maatschappelijk belang in ieder geval in het geding is als de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt. Er is daarnaast sprake van een patroon of een structureel karakter of de situatie is zeer ernstig of omvangrijk.
5. Maatschappelijk Belang: Situaties die Unierecht schenden of een gevaar vormen voor volksgezondheid, veiligheid, milieu en meer.
6. Sancties: Strafmaatregelen zoals ontslag, boetes, degradatie en meer.
7. Schending van het Unierecht: Overtredingen in gebieden zoals concurrentie, financiële diensten, productveiligheid.
8. Ongewenste Omgangsvormen: Gedragingen die persoonlijke integriteit schenden, zoals seksuele intimidatie en pesten.
9. Agressie en Geweld: Psychische of fysieke pesterijen gerelateerd aan het werk.
10. Pesten: Structureel intimiderend gedrag tegenover collega's.
11. Belaging/Stalking: Herhaaldelijk volgen of lastigvallen van een persoon.

