

Klokkenluidersregeling Prins Claus Fonds – goedgekeurd door bestuur PCF 22 juni 2012

Het Prins Claus Fonds vindt het belangrijk dat haar medewerkers op een adequate en veilige manier melding kunnen doen van (vermoedens van) misstanden binnen de organisatie. Daarom is een goede regeling van belang. Een regeling zorgt er voor dat iedere medewerker (ernstige) misstanden kan melden, dat alle meldingen serieus en volgens een zorgvuldige procedure worden behandeld én dat de medewerker die gerechtvaardigd aan de bel trekt persoonlijk geen negatieve gevolgen van zijn/haar melding ondervindt.

1. Definities

In deze regeling verstaan we onder:

- Betrokkene: de medewerk(st)er die op basis van een overeenkomst werkzaam is ten behoeve van het Prins Claus Fonds en voor wiens werkzaamheden het Prins Claus Fonds de verantwoordelijkheid draagt.
- Bestuur: leden van het bestuur van de stichting Prins Claus Fonds.
- Directeur: degene die belast is met de (dagelijkse) leiding van het Prins Claus Fonds.
- Leidinggevende: degene die direct leiding geeft aan de medewerkers, i.c. de coördinator en/of de directeur.
- Vertrouwenspersoon: degene die als zodanig door het bestuur van het Prins Claus Fonds is aangesteld.
- Een misstand: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot het Prins Claus Fonds waarbij een maatschappelijk belang in het geding is, in verband met:
 - een (dreigend) strafbaar feit, zoals diefstal, corruptie en valsheid in geschrifte;
 - een (dreigende) schending van wet- en regelgeving;
 - een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
 - een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
 - een (dreigende) schending van de gedragscode van het Prins Claus Fonds;
 - een (dreigende) verspilling van maatschappelijk geld;
 - (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten;

2. Interne procedure

1. In principe meldt betrokkene een misstand intern bij zijn leidinggevende. Als hij melding aan zijn direct leidinggevende niet wenselijk vindt, bij de directeur, en indien dat niet mogelijk is, bij de vertrouwenspersoon.
2. Degene die een melding heeft ontvangen, legt die melding, met vermelding van de ontvangstdatum, schriftelijk vast, laat die vastlegging voor gezien tekenen door betrokkene (die daarvan een afschrift ontvangt) en stelt de directeur, of als de melding de directeur betreft, de bestuursvoorzitter, onmiddellijk op de hoogte van een gemeld vermoeden van een misstand. Als betrokkene het vermoeden bij de vertrouwenspersoon heeft gemeld, brengt deze eveneens de bestuursvoorzitter op de hoogte met vermelding van de datum waarop de melding ontvangen is.
3. De betrokkene kan de leidinggevende of de vertrouwenspersoon verzoeken zijn of haar identiteit niet bekend te maken.

4. Na ontvangst van een melding wordt onmiddellijk een onderzoek gestart door degene waarbij de klacht is gemeld. In het onderzoek wordt degene over wie geklaagd wordt gehoord, evenals degene die geklaagd heeft.
5. De bestuursvoorzitter beoordeelt of een externe partij van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht.
6. De betrokkene die het vermoeden van een misstand meldt en degene(n) aan wie het vermoeden van een misstand is gemeld, behandelen de melding vertrouwelijk.

3. Standpunt

Binnen een periode van zes weken vanaf het moment van de interne melding worden de betrokkenen door of namens de bestuursvoorzitter 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.

4. Rechtsbescherming

De betrokkene die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een misstand heeft gemeld, wordt niet in haar of zijn positie benadeeld als gevolg van het melden.

5. Inwerkingtreding en publicatie

1. Deze regeling treedt in werking op
2. Deze regeling wordt aan het personeel gecommuniceerd en zal in de informatieset voor nieuwe medewerkers worden opgenomen.