



Goedgekeurd 23 april 2020

Procedure melden ongewenst gedrag of vermoeden van misstand

Stichting Goed Hout & Goed Papier! (FSC Nederland) hecht aan een veilige werkomgeving en integriteit. Het bevorderen van een bedrijfscultuur waarbinnen ongewenst gedrag en misstanden worden voorkomen ziet de directie en het bestuur van Stichting Goed Hout & Goed Papier! als haar verantwoordelijkheid. Door ondergenoemde maatregelen te treffen wordt de kans op incidenten verkleind en worden risico's verminderd. Dit beleid geldt voor alle werknemers, al dan niet tegen beloning, die ten behoeve van Stichting Goed Hout & Goed Papier! arbeid verrichten of hebben verricht in de ruimste zin van het woord.

Artikel 1. Begripsbepalingen

- a. Werknemer: degene die arbeid verricht of heeft verricht voor of ten behoeve van werkgever, al dan niet tegen beloning.
- b. Werkgever: Stichting Goed Hout & Goed Papier!: welke arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten.
- c. Ongewenst gedrag: onder ongewenst gedrag wordt verstaan;
 - Verbale agressie, bijvoorbeeld schelden of schreeuwen;
 - Fysieke agressie, bijvoorbeeld slaan of vastgrijpen;
 - Psychische agressie, bijvoorbeeld dreigen, chanteren of pesten;
 - Seksuele intimidatie, bijvoorbeeld nafluiten, opmerkingen maken of ongepaste aanrakingen;
 - Discriminatie op leeftijd, geslacht, etnische achtergrond, handicap, seksuele geaardheid of functie.
- d. Een vermoeden van een misstand¹: onder een vermoeden van een misstand wordt verstaan een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een misstand of onregelmatigheid met betrekking tot Stichting Goed Hout & Goed Papier! omtrent;
 - een (dreigend) strafbaar feit;
 - een (dreigende) schending van beleid en/of regelgeving;

¹ Volgens artikel 1 lid d van de Wet Huis voor klokkenluiders wordt onder 'een vermoeden van een misstand' verstaan: het vermoeden van een werknemer dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
- het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
- het maatschappelijk belang in het geding is bij schending van een wettelijk voorschrift, een gevaar voor de volksgezondheid, een gevaar voor de veiligheid van personen, een gevaar voor de aantasting van het milieu, een gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.



- een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
- een (dreiging van) bewust onjuist informeren van certificaathouders en stakeholders;
- een (drieging van) onbehoorlijke wijze van functioneren die een gevaar vormt voor het goed functioneren van de Stichting;
- een (dreigende) verspilling van geld; en
- het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie omtrent de hierboven beschreven feiten.

d. Melder: de werknemer die melding heeft gemaakt van ongewenst gedrag of een vermoeden van een misstand.

e. Leidinggevende: de directeur van Stichting Goed Hout & Goed Papier!.

f. Bestuur: het bestuur van Stichting Goed Hout & Goed Papier!.

g. Bestuurslid: lid van het bestuur van Stichting Goed Hout & Goed Papier! die benoemd is tot vertrouwenspersoon voor de stichting. Het bestuurslid wordt benoemd voor de periode van maximaal één bestuurstermijn.

h. Onderzoekers: degenen aan wie de leidinggevende of het bestuurslid het onderzoek naar het ongewenste gedrag of misstand opdraagt.

h. Externe instantie: de instantie die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand bij te doen.

Artikel 2. Procedure

a. Een werknemer die zich slachtoffer voelt van ongewenst gedrag of een vermoeden van een misstand heeft binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding doen bij de leidinggevende. Indien de leidinggevende bij het ongewenste gedrag of vermoede misstand betrokken is, kan de melding bij het bestuurslid gedaan worden die benoemd is tot vertrouwenspersoon van de stichting. In dat geval dient in deze procedure voor “de leidinggevende” verder “het bestuurslid” te worden gelezen.

b. De leidinggevende stuurt de melder een bevestiging dat de melding is ontvangen.

c. De leidinggevende stelt een onderzoek² in naar het gemelde onwenselijke gedrag of vermoeden van een misstand, tenzij:

- a. het vermoeden van een misstand niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
- b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.

d. De leidinggevende of de door hem aangewezen onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

² Evident is dat de onderzoekers (intern of extern) onafhankelijk, onpartijdig en ter zake kundig zijn.



- e. De leidinggevende informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde van ongewenst gedrag of vermoeden van misstand. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke passende maatregelen de melding heeft geleid.
- f. Na het doen van een interne melding van ongewenst gedrag of een vermoeden van een misstand, kan de melder een melding bij een externe instantie doen indien:
 - a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in het voorgaande lid;
 - b. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in het voorgaande lid.
- g. De melder kan direct een melding bij een externe instantie doen van ongewenst gedrag of een vermoeden van een misstand indien het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd.

Artikel 3. Voorwaarden en rechtsbescherming

- a. Een werknemer kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over ongewenst gedrag of een vermoeden van een misstand. Dat kan ook een ander ter zake redelijk kundig persoon zijn.
- b. De werkgever zal de melder, of de adviseur uit het vorige lid, niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van ongewenst gedrag of een vermoeden van een misstand bij de werkgever, een andere organisatie of een externe instantie.
- c. De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van ongewenst gedrag of een vermoeden van een misstand, kan de leidinggevende verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan. Op deze situatie is de procedure uit dit document van overeenkomstige toepassing.
- d. De werkgever is verplicht ervoor te zorgen dat de melding vertrouwelijk zal worden behandeld indien de werknemer hierom heeft verzocht.
- e. De leidinggevende draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gedeeld met werknemers en dat de vertrouwenspersoon bekend is bij werknemers.
- f. De leidinggevende en het bestuurslid stellen jaarlijks een rapportage op voor het bestuur over de uitvoering van deze regeling waarbij een onderscheid gemaakt wordt tussen ongewenst gedragen en financiële en arbeidsrechtelijke misstanden.