



Regeling melden vermoeden misstand Woonveste



Instemming OR op 15-11-2023

Goedgekeurd door RvC op 6-12-2023

Vastgesteld door bestuur op 13-12-2023



INHOUD

1.	Inleiding	3
2.	Toelichting regeling melden vermoeden misstand	4
3.	Regeling melden vermoeden misstand	7

1. Inleiding

Op grond van de Wet bescherming klokkenluiders dienen alle organisaties waar 50 of meer mensen werken een Regeling melding vermoeden misstand (voorheen klokkenluidersregeling) te hebben. Volgens de Governancecode Woningcorporaties 2020 geldt dat ook voor alle leden van Aedes. In de regeling stelt de werkgever voor zijn werknemers een procedure vast voor het melden van een vermoeden van een misstand binnen zijn organisatie.

In de wet staat wat er ten minste in de regeling Melden vermoeden misstand moet staan. Door de wijziging van de Wet Huis voor Klokkenluiders per 18 februari 2023 is niet alleen de naam van die wet gewijzigd in Wet bescherming klokkenluiders, maar zijn er in de wet ook meer regels vastgelegd over wat er ten minste in een de regeling moet staan; bovendien moet de interne meldingsprocedure ook gaan gelden voor meldingen over inbreuken op het recht van de Europese Unie. Woningcorporaties moeten hun bestaande regeling daarom aanpassen aan de nieuwe regelgeving.

Deze regeling is gebaseerd op de "Tijdelijke modelregeling omgaan met melden vermoeden misstand of integriteitsschending en melden inbreuk op het Unierecht" van Aedes gepubliceerd op 25 juli 2023.

De bij de wet behorende Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) zal pas medio 2024 in werking treden, staat in een brief van de minister van BZK van 6 juli 2023. Die AMvB omvat onder andere de regeling hoe een vermoeden van een misstand anoniem gemeld kan worden bij een onafhankelijke functionaris. Ook zegt de minister in die brief dat werkgevers 'in de tussentijd' niet wettelijk verplicht zijn om anonieme meldingen in behandeling te nemen. Dat betekent dat woningcorporaties waarschijnlijk pas in de loop van 2024 wettelijk verplicht zullen worden om in hun klokkenluidersregeling een regeling over anoniem melden op te nemen. Bij Koninklijk Besluit is 18 februari 2023 de Wet bescherming klokkenluiders gedeeltelijk in werking getreden. Als de regeling voor anoniem melden in werking treedt, zal Aedes deze tijdelijke modelregeling Melding misstanden aanpassen. Waarschijnlijk zal dat in de loop van 2024 zijn en wordt dit door Woonveste opgenomen in de regeling.

Deze regeling gaat in per 13-12-2023.

2. Toelichting regeling melden vermoeden misstand

Algemeen

De inzet en kwaliteiten van onze medewerkers bepalen het succes van Woonveste. Om onze ambities waar te kunnen maken doen we een groot beroep op ondernemerschap, flexibiliteit en inlevingsvermogen van onze medewerkers. Om slagvaardig te zijn, leggen we de verantwoordelijkheden laag in de organisatie. Daarbij staat integriteit hoog in het vaandel. Onze gedragsregels rondom Integriteit hebben we vastgelegd in onze Integriteitsnota.

Woonveste vindt het belangrijk dat medewerkers op een adequate en veilige manier melding kunnen doen van eventuele vermoedens van misstanden binnen de organisatie. Wij spreken elkaar eerst aan op gedrag, zoals in onze Integriteitsnota staat. Indien dit niet mogelijk of ongewenst is, kan een (vermoeden van een) misstand worden gemeld.

Om medewerkers van Woonveste de mogelijkheid te geven misstanden te melden is deze regeling opgesteld. Daarbij hebben we de modelregeling zoals opgesteld door Aedes inhoudelijk integraal overgenomen en op onderdelen specifiek voor de situatie van Woonveste opgeschreven zonder de inhoudelijke strekking te wijzigen.

Waarom de regeling Melden vermoeden misstand?

We hebben een Integriteitscode. Daarnaast kun je bij je leidinggevende of de directeur-bestuurder terecht als je een vermoeden hebt dat er iets mis is. Maar er kunnen zaken zijn waar je je niet goed raad mee weet. Zaken welke voor jouw gevoel of feitelijk niet in de haak zijn. Het melden van een (vermoeden van een) misstand wordt niet gezien als klikken of een gebrek aan loyaliteit. Integendeel, Woonveste krijgt hierdoor de mogelijkheid om verantwoordelijkheid te nemen voor het oplossen van de misstand of het voorkomen daarvan.

Het vermoeden van een misstand moet gebaseerd zijn op redelijke gronden. Dat betekent dat de melder niet hoeft te bewijzen dat sprake is van een misstand, maar hij moet zijn vermoeden wel enigszins kunnen onderbouwen. Het vermoeden moet voldoende concreet zijn en zijn gebaseerd op eigen waarneming of documenten (bijvoorbeeld e-mails, verslagen, brieven, foto's, etc.). Verhalen van horen zeggen zijn bijvoorbeeld niet voldoende.

Voor wie is de regeling Melden vermoeden misstand?

De regeling is gemaakt voor alle medewerkers van Woonveste en voor medewerkers van een andere organisatie die door hun werk met Woonveste in aanraking zijn gekomen. Je hoeft niet persé een arbeidsovereenkomst met Woonveste te hebben voor het melden van een misstand. Ingehuurde medewerkers van externe organisaties die met medewerkers van Woonveste te maken hebben (gehad) en medewerkers van een andere organisatie waarmee Woonveste samenwerkt, kunnen ook gebruik maken van deze regeling.

Wat is het verschil tussen een misstand, integriteitsschending en inbreuk op het Unierecht?

Een misstand is een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij de hieronder genoemde situatie(s):

- er is sprake van (gevaar voor) een schending van een wettelijk voorschrift of interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld;
- 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 nalatigheid.
- Er is of dreigt gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Bij een integriteitsschending gaat het over de normen en waarden (van de organisatie), maar het maatschappelijk belang is hierbij niet in het geding. De schending raakt over het algemeen persoonlijke (individuele) belangen. Het betreft een onvolkomenheid of ongerechtigheid die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt. Voorbeelden hiervan zijn misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling en misbruik of lekken van informatie.

Bij inbreuk op het Unierecht worden (gevaar voor) schendingen van het recht van de Europese Unie (of: Unierecht) bedoeld. Het gaat dan om bepaalde richtlijnen of verordeningen op specifieke gebieden van het Unierecht. Dat zijn:

- overheidsopdrachten;
- financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering;
- productveiligheid en productconformiteit;
- veiligheid van het vervoer;
- bescherming van het milieu;
- stralingsbescherming en nucleaire veiligheid;
- veiligheid van levensmiddelen, diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn;
- volksgezondheid;
- consumentenbescherming;
- bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen;
- financiële belangen van de Unie als bedoeld in artikel 325 VWEU;
- inbreuken in verband met de interne markt als bedoeld in artikel 26, tweede lid, VWEU (vrij verkeer van goederen, personen, diensten en kapitaal) met inbegrip van inbreuken in verband met mededinging;
- staatssteun, vennootschapsbelasting of constructies die erop gericht zijn een belastingvoordeel te krijgen dat afbreuk doet aan de strekking of het doel van het toepasselijke vennootschapsbelastingrecht.

Vertrouwenspersoon

De medewerker kan een vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand of daadwerkelijk een melding doen. De medewerker kan hiervoor terecht bij de externe vertrouwenspersoon. De contactgegevens staan vermeld op Intranet en website. Ook kan de medewerker het Huis van Klokkeluiders (gratis) verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

Binnen Woonveste zijn ook een aantal interne vertrouwenspersonen actief. Zij zijn een luisterend oor voor medewerkers met vragen/problemen, maar hebben op dit moment geen formele rol in de procedure melden misstanden. Je kunt voor informatie en advies ook anoniem terecht bij het Huis voor Klokkeluiders (www.huisvoorklokkeluiders.nl).

Bescherming dankzij de regeling

In de regeling staat dat iedereen die een misstand bij Woonveste vermoedt, deze kan melden bij de externe vertrouwenspersoon. De klokkeluidersregeling biedt degene die een melding doet rechtsbescherming. De melding heeft dus geen consequenties voor de werkrelatie. De regeling zorgt er ook voor dat er daadwerkelijk iets gebeurt met de melding van de misstand. De regeling is niet bedoeld voor klachten van persoonlijke aard in relatie tot het eigen functioneren.

Bescherming van de melder, anonimiteit van de gegevens

Centraal in de regeling is de bescherming van degene die de melding doet. De procedure is zodanig ingericht dat de bescherming van de melder en zijn/haar persoonsgegevens centraal staat. Je gegevens als melder worden gedurende het onderzoek naar de misstand geheim gehouden, tenzij jij uitdrukkelijk aangeeft dat dat niet hoeft. Zelfs in dit laatste geval kan de externe vertrouwenspersoon er toch voor kiezen de melding te anonimiseren. De vertrouwenspersoon kan adviseren dat anonimiteit verstandiger is vanuit het oogpunt van de bescherming van jouw belangen.

3. Regeling melden vermoeden misstand of integriteitsschending en melden inbreuk op het unierecht

ARTIKEL 1. BEGRIPSBEPALINGEN

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. adviseur: een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand. Liefst is dit de vertrouwenspersoon;
 - b. afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, Wet bescherming klokkenluiders;
 - c. afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, Wet bescherming klokkenluiders;
 - d. benadeling: benadeling als bedoeld in artikel 17da van de Wet bescherming klokkenluiders, zoals (niet limitatief): ontslag of schorsing, demotie, het onthouden van bevordering, negatieve beoordeling, schriftelijke berisping, discriminatie, intimidatie, pesterijen of uitsluiting, smaad of laster, voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten, dreiging met benadeling en poging tot benadeling;
 - e. betrokken derde: een derde die verbonden is met een melder en die kan worden benadeeld door de werkgever van de melder of een persoon of organisatie waarmee de melder anderszins in een werkgerelateerde context verbonden is, en een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is;
 - f. bevoegde autoriteit: organisatie als bedoeld in artikel 2c van de Wet bescherming klokkenluiders die kan zorgdragen voor de ontvangst en opvolging van een melding, zoals (niet limitatief) het Huis voor klokkenluiders, de Autoriteit Consument en Markt, de Autoriteit Financiële Markten en de Autoriteit persoonsgegevens;
 - g. contactpersoon: degene die door de hoogste leidinggevende na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling, bij Woonveste is dit de controller;
 - h. degene die een melder bijstaat: een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werkgerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is;
 - i. externe instantie: een instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten, een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift, het Huis voor klokkenluiders, het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties (MIW) van de Autoriteit Woningcorporaties;
 - j. externe vertrouwenspersoon: onafhankelijke functionaris in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders die door de werkgever is aangewezen om bij de organisatie van de werkgever te fungeren als degene aan wie een melding van een vermoeden van een misstand kan worden gedaan, en die zorgvuldige opvolging kan geven aan een bij hem gedane melding. Deze functionaris vervult naast de functie van externe vertrouwenspersoon geen andere (formele) functies binnen de organisatie van werkgever;

- k. hoogste leidinggevende: het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever;
- l. hoogste verantwoordelijke: het interne toezichtorgaan of als de organisatie van de werkgever geen intern toezichtorgaan heeft, de hoogste leidinggevende;
- m. melder: een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt of een onregelmatigheid meldt op grond van deze regeling;
- n. melding: de melding van een vermoeden van een misstand of integriteitsschending op grond van deze regeling;
- o. misstand:
 - a. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht;
 - b. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - i. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift - waaronder een (dreigend) strafbaar feit - of een schending of gevaar voor schending van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door de werkgever zijn vastgesteld;
 - ii. een gevaar voor de volksgezondheid;
 - iii. een gevaar voor de veiligheid van personen;
 - iv. een gevaar voor de aantasting van het milieu;
 - v. een gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
 - vi. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m v hierboven genoemde feiten.

Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is;

- p. onderzoekers: degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- q. opvolging: optreden van de werkgever om de juistheid van de gedane melding na te gaan en zo nodig nader onderzoek te doen of maatregelen te treffen;
- r. richtlijn: Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 (PbEU 2019, L 305);
- s. schending van het Unierecht: handeling of nalatigheid die:
 - a. onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de Richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of
 - b. het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen artikel 2 van de Richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen;
- t. vermoeden van een integriteitsschending: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;

- u. vermoeden van een misstand: het vermoeden van een melder 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 melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie;
 - v. vertrouwenspersoon: degene die door de werkgever is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;
 - w. werkgever: Stichting Woonveste, welke krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
 - x. werkgerelateerde context: toekomstige, huidige of vroegere werkgerelateerde activiteiten in de publieke of private sector waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen informatie kunnen verkrijgen over misstanden en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling indien zij dergelijke informatie zouden melden;
 - y. werknemer: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht.
2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

ARTIKEL 2. INFORMATIE, ADVIES EN ONDERSTEUNING VOOR DE WERKNEMER

1. Een werknemer kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een integriteitsschending en/of onregelmatigheid en/of misstand.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een integriteitsschending en/of onregelmatigheid en/of misstand.
3. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkeluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

ARTIKEL 3. MELDING VAN EEN VERMOEDEN VAN EEN MISSTAND

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of integriteitsschending binnen de organisatie van de werkgever kan een vermoeden van een misstand melden bij de externe vertrouwenspersoon. De externe vertrouwenspersoon geeft zorgvuldige opvolging geven aan die melding.
2. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of integriteitsschending binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan ook melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtsorgaan doen. In dat geval dient in deze regeling voor "de hoogste leidinggevende" verder "de Raad van Commissarissen" te worden gelezen.

3. Een werknemer kan in ieder geval op de volgende wijze een melding doen:
 1. Schriftelijk;
 2. Mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem, of
 3. Op zijn verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie.
4. De werkgever registreert een melding bij de ontvangst ervan in een daarvoor ingericht register.

ARTIKEL 4. INTERNE MELDING DOOR EEN PERSOON DIE GEEN WERKNEMER VAN DE WERKGEVER IS

1. Een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen bij de externe vertrouwenspersoon en bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie van de werkgever hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de melder een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij de hoogst verantwoordelijke doen.

ARTIKEL 5. BESCHERMING VAN DE MELDER TEGEN BENADELING

1. De werkgever zal de melder, degene die de melder bijstaat, een betrokken derde of een onafhankelijke functionaris niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid aan de werkgever, aan een bevoegde autoriteit of aan een bestuursorgaan, instellingen of instanties van de Europese Unie, of in verband met het openbaar maken van die melding.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt mede verstaan (niet limitatief) het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
 - a. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - b. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - c. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - d. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder,
 - e. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - f. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - g. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - h. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
 - i. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - j. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - k. het onthouden van promotiekansen;
 - l. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten.
 - m. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - n. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;
3. Van benadeling als bedoeld in lid 1 is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel als

bedoeld in lid 2 jegens hem te nemen, maar de maatregel die de werkgever neemt niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.

4. Indien de werkgever jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2, motiveert hij waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
5. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert.
Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
 - a. het negeren van de melder;
 - b. het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;
 - c. het feitelijk opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder, op welke wijze dan ook geformuleerd.
6. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

ARTIKEL 6. HET TEGENGAAN VAN BENADELING VAN DE MELDER

1. De op de voet van artikel 8 lid 6 aangewezen vertrouwenspersoon bespreekt onverwijld, samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.
2. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De contactpersoon stuurt het verslag onverwijld door aan de hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

ARTIKEL 7. VERTROUWELIJKE ONGANG MET DE MELDING EN DE IDENTITEIT VAN DE MELDER

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.
2. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
3. Indien het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid is gemeld via de externe vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon en stuurt de vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de melder.
4. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit

van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.

ARTIKEL 8. VASTLEGGING, DOORSTUREN EN ONTVANGSTBEVESTIGING VAN DE INTERNE MELDING

5. Indien de melder de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling bij de externe vertrouwenspersoon of een leidinggevende doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt de externe vertrouwenspersoon respectievelijk deze leidinggevende, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
6. De externe vertrouwenspersoon of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de hoogste leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever.
7. Indien de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat de hoogst leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan de hoogst verantwoordelijke binnen de organisatie van de werkgever. In dat geval dient in deze regeling voor "de hoogste leidinggevende" verder "de Raad van Commissarissen" te worden gelezen.
8. De hoogste leidinggevende stuurt de melder onverwijld, en in ieder geval binnen zeven dagen na ontvangst van diens melding, een bevestiging dat de melding is ontvangen. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.
9. Na ontvangst van de melding wijst de hoogste leidinggevende, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

ARTIKEL 9. BEHANDELING VAN DE INTERNE MELDING DOOR DE WERKGEVER

1. De hoogste leidinggevende stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, tenzij:
 - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
 - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
2. Indien de hoogste leidinggevende besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen twee weken na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan de hoogste leidinggevende van oordeel is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of dat op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
3. De hoogste leidinggevende beoordeelt of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de hoogste leidinggevende de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De hoogste leidinggevende draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren

door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid.

5. De hoogste leidinggevende informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De hoogste leidinggevende stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De hoogste leidinggevende informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een externe instantie zoals bedoeld in lid 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

ARTIKEL 10. DE UITVOERING VAN HET ONDERZOEK

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
3. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. Werknemers mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
5. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

ARTIKEL 11. STANDPUNT VAN DE WERKGEVER

1. De hoogste leidinggevende informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid dan wel zal leiden.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de hoogste leidinggevende de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogste leidinggevende of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige

zin geïnformeerd als de melder op grond van lid 1 t/m 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

ARTIKEL 12. HOOR EN WEDERHOOR TEN AANZIEN VAN ONDERZOEKSRAPPORT EN STANDPUNT WERKGEVER

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid of misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 9 t/m 12 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

ARTIKEL 13. INTERN EN EXTERN ONDERZOEK NAAR BENADELING VAN DE MELDER

1. De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand, kan de hoogste leidinggevende verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 10 t/m 13 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

ARTIKEL 14. PUBLICATIE, RAPPORTAGE EN EVALUATIE

1. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
2. De hoogste leidinggevende stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
 - b. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
 - c. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
 - d. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand

en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.

3. De hoogste leidinggevende stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de Ondernemingsraad wordt besproken.
4. De hoogste leidinggevende stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. De hoogste leidinggevende draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de Ondernemingsraad voor.

ARTIKEL 15. INWERKINGTREDING REGELING EN INTREKKING VIGERENDE REGELING

1. Deze regeling treedt in werking op 13 december 2023.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij Stichting Woonveste, of kortweg "Regeling melden vermoeden misstand Woonveste".
3. De regeling Klokkenluidersregeling Woonveste d.d. december 2019 wordt per 13 december 2023 ingetrokken.