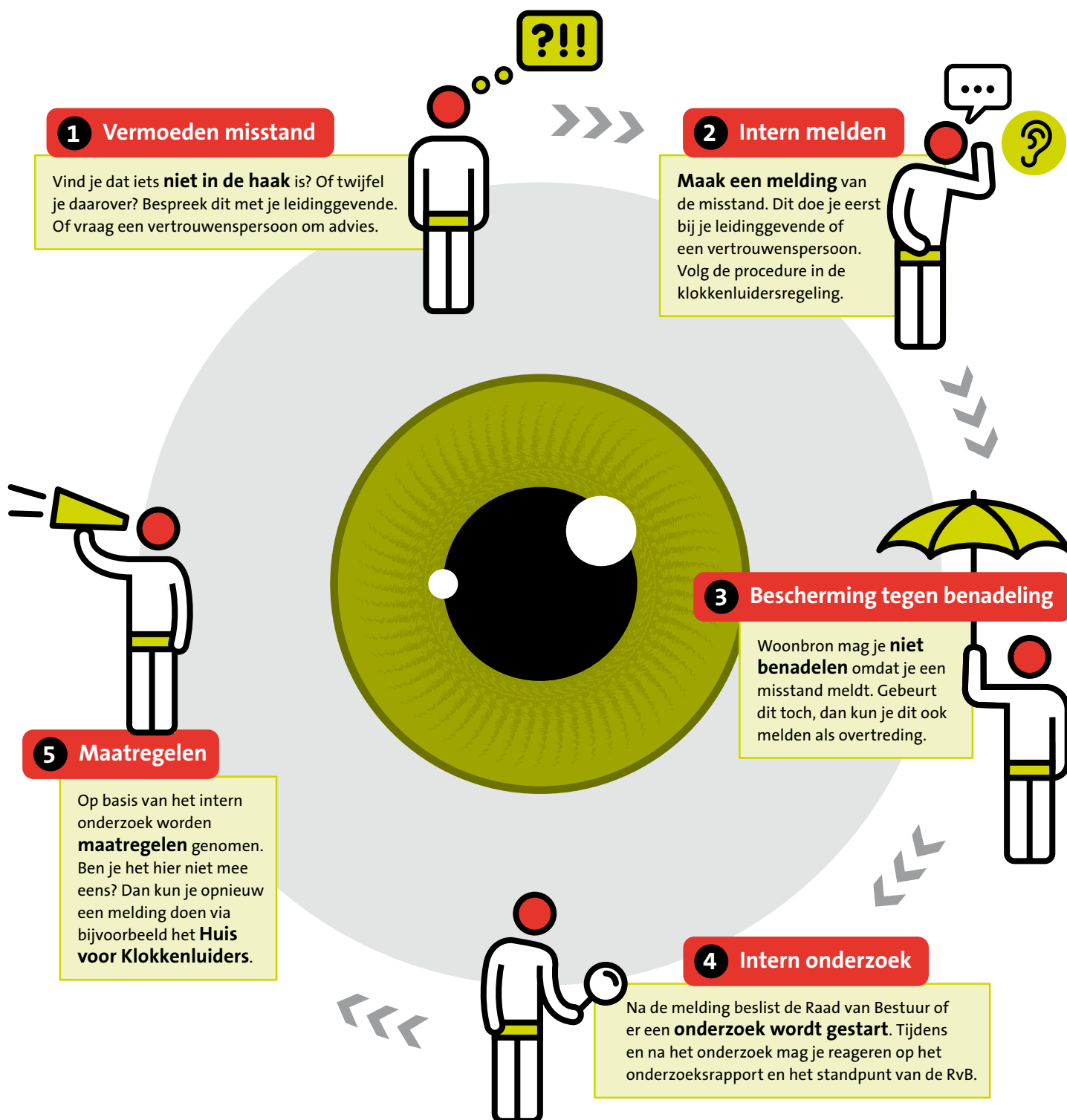


Hoe meld ik een **misstand**?

Bij Woonbron gaan we voor een open werksfeer. In zo'n open sfeer kunnen eventuele overtredingen vroeg opgespoord en rechtgezet worden. Dat geldt ook voor zware misstanden. Je bent zelf ook een onderdeel van deze open werksfeer. En draagt op die manier bij aan het succes van Woonbron en onze huurders. Dat noemen we samen integer zakendoen.



Klokkenluidersregeling Woonbron 2020

Bij Woonbron gaan we voor een open werksfeer

Een sfeer waarin je alles tegen elkaar kunt zeggen. En een sfeer waarin je vraagtekens kunt zetten bij de gang van zaken, zonder daar zelf op afgerekend te worden.

In zo'n open sfeer kunnen eventuele overtredingen vroeg opgespoord en rechtgezet worden. Dat geldt ook voor zware misstanden. Je bent zelf ook een onderdeel van deze open werksfeer. En draagt op die manier bij aan het succes van Woonbron en onze huurders. Dat noemen we samen integer zakendoen.

We houden ons strikt aan wet- en regelgeving. Daarom streven we naar een open, transparante en zakelijke relatie met alle autoriteiten. En doen we er alles aan om de afspraken en verplichten die daarbij horen na te komen.

Vind je dat iets niet in de haak is?

Of twijfel je daarover? Doe dan een melding. In dit document lees je hoe je dat doet. En wat je kunt verwachten als je een melding doet.

Maak je je zorgen over dingen die je op de werkvloer ziet?

Bijvoorbeeld dingen die ongezond, onveilig, onwettig of oneerlijk zijn? Vraag je collega's hoe het zit. Zo hou je elkaar bij de les. Want dat is wat samen integer zakendoen betekent.

Spreek je collega's aan op hun gedrag. En steun je collega's. Spreekt iemand jou aan op iets waar jij verantwoordelijk voor bent? Zie het dan niet als een persoonlijke aanval. Maar ga er inhoudelijk op in.

Hieronder lees je wat onze klokkenluidersregeling inhoudt. En hoe het werkt. Zodat je precies weet wat er gebeurt als je een melding doet.

[Een melding doen](#)

Iedereen kan een melding doen

Het maakt niet uit of je in loondienst bent, gedetacheerd of ingehuurd wordt of anders.

Iedere melding wordt in behandeling genomen door de Raad van Bestuur (als hoogst leidinggevende), ondersteund door de compliance-officer.

Een melding is altijd vertrouwelijk

En heeft geen nadelige gevolgen voor je positie bij Woonbron.

Anoniem melden kan ook

Houdt er wel rekening mee dat voor verder onderzoek feiten nodig zijn. Het kan zijn dat een anonieme melding zonder verder onderzoek gesloten wordt. Dit gebeurt alleen als een melder niet bevraagd kan worden.

Woonbron vraagt anonieme melders om zoveel mogelijk gedetailleerde informatie te geven. Zoals waarnemingen, achtergronden, redenen voor zorg, namen, data en plaatsen. Dit zorgt ervoor dat de melding zo goed mogelijk kan worden beoordeeld.

Wordt de anonieme melding via een vertrouwenspersoon gedaan? Dan kan via de vertrouwenspersonen andere informatie worden opgevraagd.

Wat je kunt melden

Alle overtredingen van onze normen en waarden kun je melden als misstand of onregelmatigheid. Je bepaalt zelf wat belangrijk genoeg is om te melden.

- fraude;
- diefstal;
- omkoping;
- belangenverstremgeling;
- misbruiken of lekken van vertrouwelijke informatie;

- misbruik van bevoegdheden.

Ongewenst gedrag of andere (mogelijke) integriteitsschending, zoals pesten, (seksuele) intimidatie of discriminatie kun je ook melden bij de vertrouwenspersonen.

Doe een melding, ook als je twijfelt

Melden is altijd verplicht als je vermoedens hebt over zaken waar gevangenisstraffen voor kunnen worden opgelegd. Zoals de voorbeelden hierboven. Meld het ook als je een vermoeden hebt. Niet bespreken kan de situatie verergeren.

Tijdens je dagelijkse werk zal je vast situaties tegenkomen waarop de integriteitscode geen pasklaar antwoord geeft. Of waar ruimte bestaat voor interpretatie. Iedere situatie is uniek.

Twijfel je? Bespreek jouw zorgen en observaties met je leidinggevende. En zoek samen naar een oplossing. Of praat met een vertrouwenspersoon.

Meld een misstand ook bij je leidinggevende

Tenzij de melding over je leidinggevende gaat. Dan doe je de melding bij een andere leidinggevende die hiërarchisch boven jouw leidinggevende staat.

Gaat je melding over (een van) de bestuurder(s) of compliance-officer? Meld deze dan bij de Raad van Commissarissen (als hoogst verantwoordelijke).

Waar je een melding kunt doen

- In persoon, bij:

Eveline Piepers-Westermeijer <i>Adviseur</i> <i>Klokkenluidersregeling & interne vertrouwenspersoon</i> e-mail: epiepers@woonbron.nl	Richard Sitton <i>Voorzitter Raad van Bestuur</i> e-mail: rsitton@woonbron.nl	Siebe Riedstra <i>Voorzitter Raad van Commissarissen</i> Contactgegevens zijn te ontvangen via het bestuurssecretariaat.	Karin de Weijze <i>Compliance-officer</i> e-mail: kdeweijze@woonbron.nl
--	---	---	---

- (anoniem) via een interne of externe vertrouwenspersoon (bij ongewenst gedrag)

Sandra Mastenbroek <i>Interne vertrouwenspersoon</i> e-mail: smastenbroek@woonbron.nl	Monique Veldhoven <i>Externe vertrouwenspersoon</i> e-mail: zinnigadvies@gmail.com
--	---

- Via het [meldpunt bij de Autoriteit Woningcorporaties](#)
- Via het [Huis voor Klokkenluiders](#)

Hoe melden werkt

Stap 1 Je doet een melding

Stap 2a De Raad van Bestuur stelt een onderzoek in

Het kan zijn dat de Raad van Bestuur of compliance-officer een (aanvullend) procesvoorstel doet. Bij ernstige meldingen informeert de Raad van Bestuur de (externe) accountant, de teamleider Control, de Raad van Commissarissen en/of de Autoriteit Woningcorporaties.

Stap 2b De Raad van Bestuur stelt geen onderzoek in

Je hoort dit binnen twee weken na de interne melding. Dit gebeurt als het vermoeden niet is gebaseerd op redelijke gronden. Of als er onvoldoende feiten zijn om onderzoek naar te doen. Ben je het hier niet mee eens? Dan kun je opnieuw een melding doen via een hogere instantie. Zoals het Huis voor Klokkenluiders.

Stap 3 Degene over wie de melding is gedaan wordt op de hoogte gebracht

Tenzij het onderzoeksbelang of handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Stap 4 Je wordt gevraagd om de melding toe te lichten

Stap 5a De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op

Deze onderzoekers kunnen alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek nodig achten. Als werknemer mag je de onderzoekers alle documenten verstrekken.

Stap 5b Je wordt gevraagd om het concept onderzoeksrapport te beoordelen

En voegt waar nodig je opmerkingen toe. Dit gebeurt niet als hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Stap 6 De onderzoekers stellen het onderzoeksrapport vast

Je ontvangt hiervan een afschrift. Dit gebeurt niet als hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Stap 7a De Raad van Bestuur informeert jou over zijn standpunt

Dit doet hij binnen 8 weken na de melding. Ook geeft hij aan tot welke stappen de melding heeft geleid.

Stap 7b De Raad van Bestuur heeft meer tijd nodig

Hier informeert hij je binnen 8 weken na de melding over. Je krijgt te horen binnen welke termijn je het standpunt van de Raad van Bestuur tegemoet kunt zien. Duurt dit langer dan 12 weken? Dan laat hij ook weten waarom een langere termijn noodzakelijk is.

Stap 8 Je wordt gevraagd om te reageren op het onderzoeksrapport en standpunt

Ben je het niet eens met het rapport en standpunt van de Raad van Bestuur? Dan kun je opnieuw een melding doen via een hogere instantie. Zoals het Huis voor Klokkenluiders.

[Je bent beschermd tegen benadeling](#)

Je helpt Woonbron met samen integer zakendoen als je met oprechte bedoelingen een melding van een misstand doet. Daarom mag dit geen negatieve gevolgen hebben voor jou. We gaan respectvol om met je melding. En zorgen dat jouw belangen beschermd worden.

Jouw positie is veilig. Dit past bij Woonbron. En is ook bij wet geregeld. Voel je je toch benadeeld? Meld dit dan als vermoeden van een overtreding.

Hoe de Klokkenluidersregeling juridisch werkt lees je hieronder

Artikel 1. Definities

De in deze Klokkenluidersregeling gehanteerde definities staan vermeld in de Bijlage.

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 Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een integriteitsschending en/of onregelmatigheid en/of misstand.

Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand *of integriteitsschending* binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding¹ 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”.
2. De werknemer kan het vermoeden van een misstand *of integriteitsschending* binnen de organisatie van zijn werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de hoogste leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk het interne toezichtsorgaan.

Artikel 4. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De werkgever zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand *of onregelmatigheid* bij de werkgever, een andere organisatie, een externe instantie als bedoeld in artikel 12 lid 3 of een externe derde onder de omstandigheden als bedoeld in art. 12 lid 3.²
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval³ verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
 - a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - c. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - e. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder,

¹ Het doen van een melding is vormvrij en kan zowel mondeling als schriftelijk worden gedaan.

² Het zorgen voor een goede bescherming van de melder tegen benadeling is een van de basisvoorwaarden voor het goed en zorgvuldig omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

³ Deze lijst is niet-limitatief.

- f. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - g. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - h. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - i. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
 - j. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - k. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - l. het onthouden van promotiekansen;
 - m. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten.
 - n. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - o. 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 pesten, negeren en uitsluiten 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;
 - d. het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.
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 5. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever zal de adviseur die in dienst is van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder.
2. De werkgever zal de vertrouwenspersoon en/of compliance officer niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.

3. De werkgever zal de contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. De werkgever zal de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
5. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
6. De werkgever zal een werknemer niet benadelen in verband met het door hem aan de onderzoekers verstrekken van documenten die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.
7. Op benadeling van de in lid 1 t/m 6 bedoelde personen is artikel 4 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 6. Vertrouwelijke omgang 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 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 7. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand *of onregelmatigheid* mondeling bij een leidinggevende doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt 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.
2. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand *of onregelmatigheid* mondeling via de vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze vertrouwenspersoon, 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.
3. De leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de hoogste leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever.
4. Indien de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat de hoogste 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.

5. De hoogste leidinggevende stuurt de melder onverwijld 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.
6. 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 8. 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 als bedoeld in artikel 12 lid 3 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 bestaan⁴.
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 handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

⁴ Bij de afweging of daar sprake van is, zal de werkgever moeten meewegen:

- dat de melder een gerechtvaardigd belang heeft om na te kunnen gaan of de kennisgeving aan de externe instantie goed en zorgvuldig geschiedt, en
- dat de melder een geheimhoudingsplicht heeft tegenover de werkgever en de werkgever van de melder mag verwachten dat hij met alle gegevens en documenten die verband houden met de melding zorgvuldig omgaat.

Artikel 9. 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 voor aan de melder.
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.
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 10. 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.
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 twaalfweken 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 als bedoeld in artikel 12 lid 3 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 11. 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 8 t/m 11 van overeenkomstige toepassing.

3. Indien de werkgever een externe instantie als bedoeld in artikel 12 lid 3 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 12. Externe melding

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand, kan de melder een externe melding doen indien:
 - a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 10 en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
 - b. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 10 lid 1 of lid 2.
2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand indien het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:
 - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - b. een redelijk vermoeden dat de hoogste verantwoordelijke binnen de organisatie van de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
 - c. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
 - d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - e. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - f. een plicht tot directe externe melding.
3. De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:
 - a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
 - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
 - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders.

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 8 t/m 11 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 5 lid 1 t/m 6 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.
4. 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.

Bijlage

Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. **werknemer**: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht;
 - b. **werkgever**: **[naam werkgever]**, 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;
 - c. **vermoeden van een misstand**: 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:
 - 1e. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
 - 2e. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - i. de (*dreigende*) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (*dreigend*) strafbaar feit,
 - ii. een (*dreigend*) gevaar voor de volksgezondheid,
 - iii. een (*dreigend*) gevaar voor de veiligheid van personen,
 - iv. een (*dreigend*) gevaar voor de aantasting van het milieu,
 - v. een (*dreigend*) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
 - vi. een (*dreigende*) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift,
 - vii. een (*dreigende*) verspilling van overheidsgeld,
 - viii. (*een dreiging van*) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vii hierboven genoemde feiten.
 - d. **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;
 - e. **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;

- f. **vertrouwenspersoon:** degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;
 - g. **afdeling advies van het Huis voor Klokkeluiders:** de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, wet Huis voor Klokkeluiders;
 - h. **melding:** de melding van een vermoeden van een misstand *of integriteitsschending* op grond van deze regeling;
 - i. **melder:** de werknemer die een vermoeden van een misstand *of onregelmatigheid* heeft gemeld op grond van deze regeling;
 - j. **hoogste leidinggevende:** het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever;
 - k. **hoogste verantwoordelijke:** het interne toezichtorgaan of als de organisatie van de werkgever geen intern toezichtorgaan heeft, de hoogste leidinggevende;
 - l. **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;
 - m. **onderzoekers:** degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;
 - n. **externe instantie:** het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties (MIW) van de Autoriteit Woningcorporaties;
 - o. **externe derde:** iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen oplossen of doen oplossen;
 - p. **afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders:** de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, wet Huis voor Klokkeluiders;
2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.