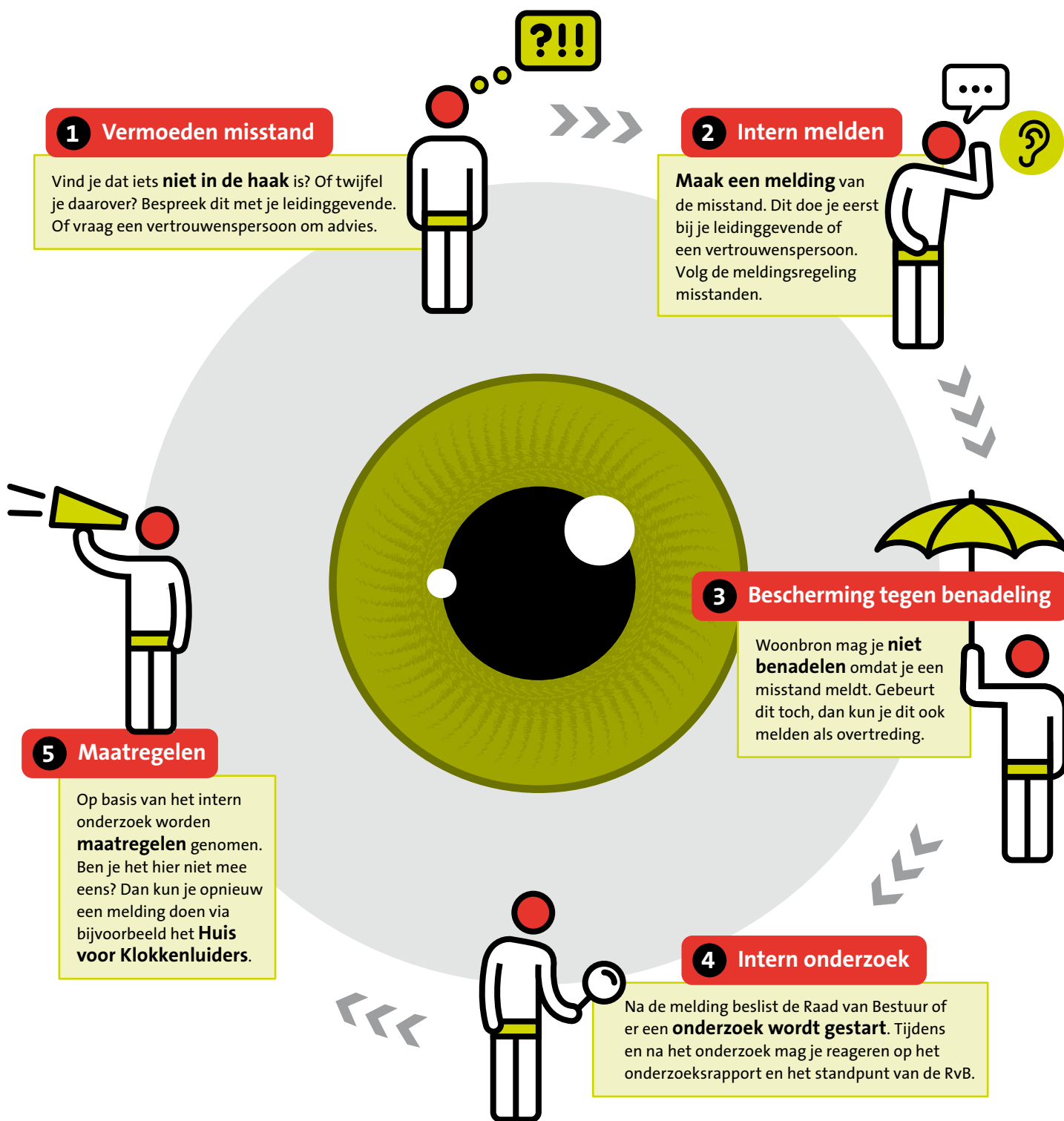


Hoe meld ik een **misstand**?

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.



Regeling melden misstanden 2023

Regeling voor het melden van vermoedens van misstanden, onregelmatigheden of integriteitsschendingen¹

Woonbron vindt het belangrijk om een goede regeling te hebben voor het melden van vermoedens van misstanden of integriteitsschendingen. Daarom is deze regeling vastgesteld door de Raad van Bestuur op 24 november 2023, met instemming van de Ondernemingsraad op 8 februari 2024 en met goedkeuring van de Raad van Commissarissen op 29 januari 2024.

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 misstanden. Je bent zelf een onderdeel van deze open werksfeer. En draagt op die manier bij aan het succes van ons en onze huurders.

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 verplichtingen 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.

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 regeling melden misstanden 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 bestuurssecretaris.

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.

¹ Voorheen: Klokkeluidersregeling

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 bestuurssecretaris? Meld deze dan bij de Raad van Commissarissen.

Wil je een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een integriteitsschending, onregelmatigheid of misstand? Neem dan contact op met Nila Boedhram (nboedhram@woonbron.nl of 06-511 939 40). Nila Boedhram heeft als advocaat een geheimhoudingsplicht.

Waar je een melding kunt doen

- In persoon, bij:

Richard Sitton <i>Voorzitter Raad van Bestuur</i> e-mail: rsitton@woonbron.nl	Siebe Riedstra <i>Voorzitter Raad van Commissarissen</i> Contactgegevens via de bestuurssecretaris of vertrouwenspersonen	Karin de Weijze <i>Bestuurssecretaris (tevens complianceofficer)</i> e-mail: kdweijze@woonbron.nl
---	--	--

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

Sandra Mastenbroek <i>Interne vertrouwenspersoon</i> e-mail: smastenbroek@woonbron.nl	Hans Nijhout <i>Externe vertrouwenspersoon</i> e-mail: vertrouwenspersoon@neyenz.nl
--	--

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

Hoe melden werkt

- 1. Je doet een melding**
- 2. Er volgt wel of geen onderzoek:**
 - a. 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 Concerncontroller, de Raad van Commissarissen en/of de Autoriteit Woningcorporaties.
 - b. De Raad van Bestuur stelt geen onderzoek in**

Je hoort dit binnen twee weken na je 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.
- 3. Degene over wie de melding is gedaan wordt op de hoogte gebracht**

Tenzij het onderzoeksbelang of handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
- 4. Je wordt gevraagd om de melding toe te lichten**
- 5. Er wordt een concept rapport opgemaakt:**
 - a. 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.
 - b. Je wordt gevraagd om het concept onderzoeksrapport te beoordelen**

En voegt waar nodig je opmerkingen toe. Dit gebeurt niet als hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
- 6. De onderzoekers stellen het onderzoeksrapport vast**

Je ontvangt hiervan een afschrift. Dit gebeurt niet als hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
- 7. 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.
- 8. De Raad van Bestuur heeft meer tijd nodig**

Hier informeer 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.
- 9. 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 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 misstand of integriteitsschending.

Hoe de Regeling melden misstanden juridisch werkt lees je hieronder

Artikel 1. Definities

De in deze Regeling melden misstanden 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 misstand.

Artikel 3. Melding van een vermoeden van een misstand of integriteitsschending

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 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".
3. De werknemer kan het vermoeden van een misstand *of integriteitsschending* binnen de organisatie van de 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.
4. 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.
5. 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.

2. De melder kan het vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de melder, door naar de hoogst leidinggevende.

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 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 leidinggevend 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 direct, 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 direct bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en legt deze ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De contactpersoon stuurt het verslag direct door aan de hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 7. 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. 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 direct 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

1. 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.
2. Indien de melder 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 externe vertrouwenspersoon of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding direct 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 hoogst leidinggevende bij de vermoede misstand *of onregelmatigheid* betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding direct 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 direct, 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.
6. Na ontvangst van de melding wijst de hoogste leidinggevende, in overleg met de melder, direct 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 bestaan².
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 direct 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.

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 vastlegging hiervan, en leggen deze 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 vastlegging hiervan, en leggen deze 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.

² 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.

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 **[datum]**.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het melden van een vermoeden van een misstand *of onregelmatigheid* bij **Woonbron**, of kortweg regeling omgaan met melden vermoeden misstand *of onregelmatigheid* **Woonbron**.
3. De Klokkenluidersregeling Woonbron 2020 wordt per de in lid 1 van dit artikel genoemde datum ingetrokken.

Bijlage

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.;
 - 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;³
 - 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*;
 - 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;⁴
 - 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;

³ Een betrokken derde kan een collega zijn of familielid die in een werkgerelateerde context verbonden is met een melder, maar ook een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is.

⁴ "Degene die een melder bijstaat" kan bijvoorbeeld de vertrouwensadviseur binnen een organisatie of een vakbondsvetegenwoordiger zijn.

- k. **hoogste leidinggevende:** het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever⁵;
- 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*⁶;
- 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 Unierecht⁷;
 - b. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang⁸ 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

⁵ De hoogste leidinggevende, ofwel het orgaan of de persoon die de (dagelijkse) leiding heeft over de organisatie van de werkgever, is bij Woonbron de Raad van Bestuur.

⁶ Het begrip "melder" is in de *Wet bescherming klokkenluiders* veel breder dan in de 'oude' Wet Huis voor klokkenluiders, toen in principe alleen de werknemer een melding kon doen. In de nieuwe regeling van de *Wet bescherming klokkenluiders* kunnen naast de werknemer ook andere personen een melding doen, als zij activiteiten verrichten voor een werkgever, zoals zzp-ers, aannemers en onderaannemers, sollicitanten, leveranciers en bestuurders.

⁷ Het gaat hierbij over onderwerpen waarover de EU richtlijnen of verordeningen heeft opgesteld, zoals (niet limitatief) overheidsopdrachten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering, bescherming van het milieu, volksgezondheid, en bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens.

⁸ Wanneer bij een misstand het maatschappelijk belang in het geding is, kan niet in zijn algemeenheid worden gezegd en zal van geval tot geval moeten worden bekeken. Het gaat hier in principe om situaties die het niveau van een of enkele persoonlijke gevallen overstijgen, bijvoorbeeld doordat sprake is van een zekere mate van ernst of omvang of van een structureel karakter. Ter illustratie: Een diefstal van enkele zaken door één individu is nog geen misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Het maatschappelijk belang kan echter wel in het geding komen als het gaat om meerdere diefstallen of dure zaken, zeker als de diefstallen worden gepleegd door werknemers die juist tot taak hebben die goederen te bewaken of als de diefstallen door de leiding van het bedrijf worden gedoogd of de leiding zelf deelt in de buit.

- 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;⁹
- 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 gronden¹⁰, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn werkgever of opdrachtgever 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 Woonbron**, 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;¹¹
- y. **werknemer**: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht¹².
2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

⁹ Zie noot 11.

¹⁰ 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.

¹¹ Onder "werkgerelateerde context" vallen allerlei werksituaties. Daaronder vallen niet alleen werknemers, ambtenaren, zzp'ers, stagiairs, vrijwilligers en uitzendkrachten, maar ook (personen die werken onder verantwoordelijkheid van) leveranciers, aannemers en onderaannemers en personen in leidinggevende organen, zoals leden van een raad van commissarissen. Daaronder vallen ook "vroegere" werkrelaties (zoals oud-werknemers) en "toekomstige" werkrelaties (zoals sollicitanten).

¹² Onder werknemer die 'anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht' vallen in ieder geval stagiaires en vrijwilligers (mits zij een vergoeding ontvangen voor hun werkzaamheden). /