

KLOKKENLUIDERS- REGELING



DECEMBER 2023

**WONEN
ZUID**

INHOUD

SAMENVATTING	3
REGELING	5
Artikel 1 Begripsbepaling	5
Artikel 2 Informatie, advies en ondersteuning voor de melder	8
Artikel 3 Interne melding	8
Artikel 4 Externe melding	9
Artikel 5 Bescherming van de melder tegen benadeling.....	10
Artikel 6 Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling	11
Artikel 7 Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder	12
Artikel 8 Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding.....	12
Artikel 9 Behandeling van de interne melding door de werkgever	12
Artikel 10 De uitvoering van het onderzoek.....	13
Artikel 11 Standpunt van de werkgever.....	13
Artikel 12 Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever	14
Artikel 13 Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder.....	14
Artikel 14 Publicatie, rapportage en evaluatie	14
Artikel 15 Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling	15

Met deze regeling zorgt Wonen Zuid ervoor dat je weet wat je kunt doen als je denkt dat er sprake is van een misstand. We beschrijven hierin hoe de procedure werkt, maar ook welke rechten en plichten je hebt. Deze regeling vloeit voort uit de Wet bescherming klokkenluiders.

SAMENVATTING

Wie mag iets doen met een vermoeden van een misstand?

Iedereen die via zijn/haar werk een relatie heeft (gehad) met Wonen Zuid. Bijvoorbeeld omdat je bij ons werkt(e) of diensten of goederen aan ons levert of omdat je bij onze organisatie solliciteert, stage loopt of vrijwilligerswerk doet. In de regeling gebruiken we het begrip 'werkgever'. Maar ook als je niet in dienst bent (geweest) bij Wonen Zuid, maar wel een werkrelatie met ons hebt gehad, kun je dus melden. Vermoed je dat er sprake is van een misstand, maar heb je daarvan geen kennis genomen vanuit een werk gerelateerde context? Dan kun je geen melding doen.

Wat verstaan we onder een vermoeden van een misstand?

Het gaat om een handeling of nalatigheid van maatschappelijk belang of een schending van Europese richtlijnen/wettelijke voorschriften door Wonen Zuid of een medewerker van Wonen Zuid. Met als gevolg bijvoorbeeld gevaar voor de volksgezondheid, veiligheid van personen, aantasting van het milieu of het goed functioneren van Wonen Zuid. Een persoonlijk conflict op de werkvloer is geen misstand van maatschappelijk belang. Fraude of een privacy schending is dat bijvoorbeeld wel.

Wanneer kun je een misstand melden?

Los van de bovenstaande twee punten is dat als het vermoeden of de informatie die je hebt, gebaseerd is op dingen die je zelf gezien of gehoord hebt. Of op stukken die je in handen hebt. Het mag niet (alleen) gaan om informatie die je 'van horen zeggen hebt'.

Heb je twijfels of wil je advies?

Je hebt diverse mogelijkheden om de situatie te bespreken voordat je besluit om een formele melding te doen. We zetten ze op een rij.

- Uitgangspunt is dat we elkaar zoveel mogelijk aanspreken op niet gewenst of niet integer gedrag. Het heeft dus de voorkeur om het gesprek aan te gaan met de collega die het gedrag vertoont.
- Is dit voor jou niet mogelijk of niet wenselijk, dan heb je de mogelijkheid om de situatie aan de orde te stellen bij je leidinggevende. Samen wordt gekeken wat de beste oplossing is. Denken jullie dat je vermoeden voldoet aan de voorwaarden van de Klokkenluidersregeling, zoals bij de vorige 3 vragen beschreven? Dan kun je een officiële melding doen.
- Is een gesprek met je leidinggevende voor jou niet mogelijk of niet wenselijk dan heb je de mogelijkheid om een adviseur in vertrouwen te raadplegen. De adviseur heeft vanuit

zijn functie een geheimhoudingsplicht. Adviseurs zijn in ieder geval een interne en/of externe vertrouwenspersoon, een adviseur van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat en een jurist van een vakbond of een rechtsbijstandsverzekering.

Bij wie kun je melden?

Je kunt het vermoeden van een misstand intern melden binnen Wonen Zuid. Dit kan bij je leidinggevende. Als je meent dat deze leidinggevende bij de misstand is betrokken, dan kan het bij de hogere of de hoogste leidinggevende. Als deze er volgens jou ook bij betrokken is, kun je het melden bij de Raad van Commissarissen. Je kunt er ook voor kiezen te melden bij de onafhankelijke functionaris misstanden. Tenslotte kun je ook een melding doen bij een externe instantie, zoals het Huis voor Klokkenluiders.

Je mag ook eerst intern melden en daarna alsnog een externe melding doen. Bij intern melden kan de misstand het snelst worden aangepakt en dan kan Wonen Zuid zo nodig direct maatregelen nemen om de misstand te stoppen. Bij een strafbaar feit ben je altijd verplicht om aangifte te doen. Dit staat los van de melding.

Wat gebeurt er na de interne melding?

Na de melding ontvang je binnen zeven dagen een ontvangstbevestiging. Verder beslist de bestuurder van Wonen Zuid of de melding verder onderzocht kan of moet worden. Als de melding alleen gebaseerd is op informatie die je 'van horen zeggen hebt', doet Wonen Zuid geen onderzoek. Ook als de melding niet over een maatschappelijke misstand of over een inbreuk op het Europees recht gaat, start Wonen Zuid geen onderzoek.

Als Wonen Zuid besluit om onderzoek te doen, dan wordt dit uitgevoerd door onafhankelijke en onpartijdige onderzoekers. Tijdens het onderzoek blijft je identiteit beschermd, tenzij je toestemming geeft om die bekend te maken. Ook de identiteit van de persoon of personen over wie de melding gaat of die daarin als getuigen worden genoemd, blijft geheim. De informatie die je geeft wordt zorgvuldig behandeld. Alleen de personen die betrokken zijn bij de melding en het onderzoek kunnen deze informatie inzien.

Nadat het onderzoek afgerond is, informeert Wonen Zuid je over haar standpunt ten aanzien van de melding en over de stappen die ondernomen zijn of genomen worden. Wonen Zuid moet dat uiterlijk binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van de melding doen. Doet Wonen Zuid dat niet op tijd? Dan kun je een externe melding doen. Ben je het niet eens met het standpunt van Wonen Zuid of de stappen die genomen zijn? Dan kun je dit aangeven. Wonen Zuid kan dan besluiten een nieuw of aanvullend onderzoek te doen. Blijft Wonen Zuid bij haar standpunt en zijn jullie het niet eens? Dan kun je besluiten om een externe melding te doen. Ook hierover kun je van tevoren eerst advies inwinnen als je twijfelt.

Bescherming voor melders, hun adviseurs en andere betrokkenen.

Als je een melding doet volgens deze regeling, dan word je beschermd tegen benadeling door Wonen Zuid. Ook je adviseur of bijvoorbeeld een familielid dat bij Wonen Zuid werkt, wordt beschermd tegen benadeling. Van benadeling is sprake als Wonen Zuid vanwege de

melding maatregelen neemt die nadelig zijn voor jou. Denk hierbij aan ontslag, inhouden van salaris, niet voortzetten van een leverancierscontract of niet in dienst nemen. Wanneer je denkt dat je benadeeld wordt doordat je de melding hebt gedaan, kun je dit bespreken met diegene bij wie je de melding hebt gedaan. Je kunt vervolgens Wonen Zuid of het Huis van de Klokkenluiders vragen om een onderzoek te doen naar de manier waarop er met jou wordt omgegaan. De bescherming tegen benadeling geldt ook als je het vermoeden van een misstand openbaar maakt, mits je aan bepaalde eisen voldoet. Met openbaar maken wordt bijvoorbeeld bedoeld dat je naar de pers stapt. Bij openbaarmaking geldt de bescherming alleen als je aan de volgende eisen voldoet:

1. Je hebt voor de openbaarmaking eerst een interne en/of externe melding gedaan; en
2. Je hebt redelijke gronden om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft. Je baseert je hierbij bijvoorbeeld op de informatie die je van Wonen Zuid of de instantie waar je de externe melding gedaan hebt, hebt gekregen over de beoordeling of opvolging van de melding; of
3. Je hebt redelijke gronden om aan te nemen dat
 - de misstand een dreigend reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang, of
 - er een risico bestaat op benadeling, of
 - het - als je de misstand zou melden - niet waarschijnlijk is dat de misstand of inbreuk doeltreffend wordt verholpen.

In deze drie laatstgenoemde gevallen is voorafgaande interne of externe melding geen voorwaarde. Wel geldt ook hierbij de voorwaarde dat je redelijke gronden moet hebben om aan te nemen dat de gemelde informatie juist is.

Wat zijn de belangrijkste contactgegevens?

- *De vertrouwenspersonen voor Wonen Zuid:*
 - Renate van de Berg, telefoon: 06-10918310. E-mail: r.vandenberg@wonen-zuid.nl
 - Een tweede interne vertrouwenspersoon wordt nog geworven.
- *De onafhankelijke functionaris misstanden Wonen Zuid:*
Dit wordt ingevuld zo gauw deze functionaris bekend is.
- *Raad van Commissarissen Wonen Zuid:*
Bereikbaar via het mailadres: rvc@wonen-zuid.nl.
- *Huis voor Klokkenluiders:*
Alle actuele contactinformatie vind je via deze [link](#):
- *Meldpunt Integriteit Woningcorporaties (MIW):*
Alle actuele contactinformatie vind je via deze [link](#):

REGELING

Artikel 1 Begripsbepaling

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. *adviseur*: een persoon die vanuit 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 werk gerelateerde context verbonden is, en een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werk gerelateerd verbonden is;¹
- 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. *degene die een melder bijstaat*: een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werk gerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is;²
- h. *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;
- i. *onafhankelijke functionaris misstanden*: 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;
- j. *hoogste leidinggevende*: de Bestuurder van Wonen Zuid;
- k. *melder*: een natuurlijke persoon die in de context van zijn werk gerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt op grond van deze regeling³;

¹ Een betrokken derde kan een collega zijn of familielid die in een werk gerelateerde 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 werk gerelateerd verbonden is.

² "Degene die een melder bijstaat" kan bijvoorbeeld de vertrouwensadviseur binnen een organisatie of een vakbondsvertegenwoordiger zijn.

³ Naast de werknemer kunnen ook andere personen een melding doen, als zij activiteiten verrichten voor een werkgever, zoals zzp-ers, aannemers en onderaannemers, sollicitanten, leveranciers en bestuurders.

- l. *melding*: de melding van een vermoeden van een misstand *op grond van deze regeling*;
- m. *misstand*:
- a. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht⁴;
 - b. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang⁵ 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;
- n. *onderzoekers*: degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;
 - o. *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;
 - p. *richtlijn*: Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 (PbEU 2019, L 305);
 - q. *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;
 - r. *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

⁴ 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.

⁵ 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.

een misstand voor zover het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden⁶, 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;

- s. *vertrouwenspersoon*: degene die door de werkgever is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;
 - t. *werkgever*: Wonen Zuid, 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;
 - u. *werk gerelateerde context*: toekomstige, huidige of vroegere werk gerelateerde 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;⁷
 - v. *werknemer*: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht⁸.
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 melder

1. Een werknemer kan een adviseur⁹, bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon, in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand.
2. 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 Interne melding

1. Een interne melding kan gedaan worden door een persoon die bij de organisatie in dienst is of was. Een interne melding kan ook gedaan worden door een sollicitant en een persoon die niet bij de organisatie in dienst is of was, maar die door zijn werkzaamheden wel met de organisatie in aanraking is gekomen.
2. Het heeft de voorkeur dat de melder zijn melding intern doet. Maar de melder kan ook direct een melding doen van een vermoeden van een misstand bij een externe instantie (zoals vermeld in artikel 4).

⁶ 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.

⁷ Onder "werk gerelateerde 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).

⁸ 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). /

⁹ De adviseur moet een persoon zijn die een geheimhoudingsplicht heeft. Hieronder vallen in ieder geval de vertrouwenspersoon, een adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar en een bedrijfsarts.

3. Een melder met een vermoeden van een misstand kan daarvan intern melding doen bij de volgende functionarissen:
 - a. de eigen leidinggevende of de leidinggevende in de lijn hierboven. Indien de melder een redelijk vermoeden heeft dat de hoogst leidinggevende bij de vermoede misstand is betrokken, kan hij de melding doen bij de Raad van Commissarissen.
 - b. de onafhankelijke functionaris misstanden.
4. De melder kan op de volgende wijze een melding doen:
 - a. schriftelijk;
 - b. mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem; of
 - c. op zijn verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie.
5. Een mondelinge melding wordt geregistreerd door:
 - a. Het maken van een gespreksopname in een duurzame en opvraagbare vorm. Hiervoor is voorafgaande instemming van de melder vereist; of
 - b. Een volledige en nauwkeurige schriftelijke weergave van het gesprek, waarbij de melder de gelegenheid krijgt om deze weergave te controleren, te corrigeren en voor akkoord te ondertekenen.
6. De functionarissen, als bedoeld in lid 3, sturen de melding in overleg met de melder door naar de bestuurder.
7. De bestuurder stuurt de melder binnen zeven dagen na ontvangst van een melding een ontvangstbevestiging van de melding. De ontvangstbevestiging bevat minimaal een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.
8. Als er sprake is van een strafbaar feit moet de melder aangifte doen. Ook als er een melding gedaan is.

Artikel 4 Externe melding

1. De melder, zoals bedoeld in lid 1 van artikel 3, is niet verplicht om een melding van een vermoeden van een misstand eerst intern te melden. Hij kan daarvan ook direct een externe melding doen. Verder kan de melder ook kiezen voor een externe melding als hij:
 - a. het niet eens is met het standpunt van de werkgever of van oordeel is dat de melding ten onrechte terzijde is gelegd of onvoldoende onderzocht is; of
 - b. niet binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van zijn melding een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.
2. Externe meldingen kunnen gedaan worden bij een bevoegde externe instantie, zoals opgenomen in artikel 1 sub h. Op de websites van de bevoegde externe instanties staat de procedure voor het doen van een externe melding.
3. De melder kan op de volgende wijze een melding doen:
 - a. schriftelijk;
 - b. mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem, of
 - c. op zijn verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie.
4. Een mondelinge melding wordt geregistreerd door:

- a. Het maken van een gespreksopname in een duurzame en opvraagbare vorm. Hiervoor is voorafgaande instemming van de melder vereist; of
 - b. Een volledige en nauwkeurige schriftelijke weergave van het gesprek, waarbij de melder de gelegenheid krijgt om deze weergave te controleren, te corrigeren en voor akkoord te ondertekenen.
5. Indien nodig kan de melder bij de afdeling advies van het Huis voor Klokkeluiders informatie inwinnen over het doen van een externe melding en de keuze voor de bevoegde externe instantie.

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 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 mede¹⁰ 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;
 - 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 staat tot die grond.

¹⁰ Deze lijst is een aanvulling op de omschrijving van het begrip "benadeling" in artikel 1 onderdeel d van deze regeling en is niet-limitatief.

4. Diegene die de melding aanneemt bespreekt 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.
5. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dit onverwijld bespreken met diegene bij wie hij de melding heeft gedaan. Deze draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, legt deze vaststelling ter goedkeuring en ondertekeningen voor aan de melder en stuurt het verslag onverwijld door aan de hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
6. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen (conform artikel 13).
7. 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.
8. 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, 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.
9. 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 Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever zal de adviseur, als deze in dienst is of onder contract staat van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
2. De werkgever zal de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
4. 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.
5. De werkgever zal diegenen waarop de melding betrekking heeft niet benadelen tot het moment waarop het gemelde is bewezen.

6. Op benadeling van de in lid 1 t/m 5 van dit artikel bedoelde personen is artikel 5 lid 2 t/m 9 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 7 Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder

1. De hoogst leidinggevende 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. 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 mondeling bij de onafhankelijke functionaris misstanden of een leidinggevende doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt de betreffende functionaris, 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. De onafhankelijke functionaris misstanden of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de hoogste leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever.
3. Indien de melder, de onafhankelijke functionaris misstanden of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden heeft dat de hoogst leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, stuurt de betreffende functionaris 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.
4. 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.

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, 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.
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.

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.
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 van dit artikel, 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 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. 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 waarom een langere termijn noodzakelijk is en 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 hoogste leidinggevende 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 hoogste leidinggevende 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 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 hoogste leidinggevende hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikelen 7 t/m 10 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de hoogste leidinggevende 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 dit bespreken met de hoogste leidinggevende en deze 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 van dit artikel zijn op de in artikel 6 lid 1 t/m 5 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 alle registraties en dossiers over meldingen in een beveiligde omgeving worden bewaard.

2. 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.
3. 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 het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
 - b. geanonimiseerde 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. geanonimiseerde 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.
4. 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.
5. De hoogste leidinggevende stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden, 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 1 december 2023.
2. Deze regeling wordt aangehaald als 'Klokkenluidersregeling Wonen Zuid'.
3. De 'Klokkenluidersregeling Wonen Zuid 2017' wordt ingetrokken.

Laatste wijziging	Onderdeel
December 2023	Regeling opgesteld.