Meldprocedure/Klokkenluidersregeling WYwonen

Geldig vanaf 4 februari 2025

De Governancecode Woningcorporaties schrijft voor dat alle corporaties een regeling moeten hebben voor het melden van een vermoeden van een misstand. Dit wordt ook wel de klokkenluidersregeling genoemd. Deze regeling legt uit wat je kunt doen als je denkt dat er sprake is van een misstand. We beschrijven hierin wat een misstand is, hoe de procedure werkt, maar ook welke rechten en plichten je hebt. We vinden het belangrijk dat jij op een goede en veilige wijze melding kan maken van (vermoedens van) misstanden die (mogelijk) bij WYwonen spelen. We gaan vertrouwelijk om met jouw melding en beschermen jou tegen de risico's op benadeling als je iets wilt melden.

Hieronder volgt eerst een begrijpelijke uitleg van de klokkenluidersregeling. Daarna volgt de volledige klokkenluidersregeling zoals die bij WYwonen geldt.

Heb je na het lezen van deze informatie nog vragen? Stel die dan aan je leidinggevende of de beleidsadviseur. Uiteraard kan je ook altijd terecht bij onze externe vertrouwenspersoon. De gegevens van deze vertrouwenspersoon zijn te vinden op Tebbie.

1. Wat is een melding?

Een melding moet te maken hebben met het werk bij WYwonen en gaan over een (vermoeden van) een misstand. Iedereen die bij of voor WYwonen werkt of werkte en een vermoeden van een misstand heeft kan een melding doen. Dat betekent dat jij als werknemer van WYwonen melder kan zijn. Maar dat geldt ook voor bijvoorbeeld zzp-ers, oud-collega's, aannemers en onderaannemers, (voormalig) stagiaires, trainees of vrijwilligers, leveranciers etc.
Mogelijke misstanden die huurders van WYwonen ervaren, vallen niet onder deze meldregeling. Voor vragen of klachten over zaken als vocht, schimmel, (buren)overlast, huurhoogte en andere zaken gelden andere meld- of klachtenprocedures. Huurders kunnen dit vinden op de website van WYwonen of contact opnemen met ons klantcontactcentrum of de reparatielijn. Een (mogelijke) misstand kunnen huurders melden via ons klantcontactcentrum.
Meldingen die betrekking hebben op het handelen van de Raad van Commissarissen kunnen via deze procedure ingediend worden bij de bestuurder, maar kunnen ook ingediend worden bij het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties van de ILT.

2. Wat is een misstand?

Als een collega een keer een fout maakt of jij bent het ergens niet mee eens dan is dat nog geen misstand. Een persoonlijk arbeidsconflict is dat ook niet. Een misstand (of vermoeden daarvan) is een ernstige situatie die de organisatie, het maatschappelijk belang of meerdere mensen treft. Het gaat dan bijvoorbeeld om fraude, een milieudelict of een (ander) strafbaar feit. Twijfel je of er sprake is van een misstand bij WYwonen die je kan of moet melden? Dan kan je dit eerst toetsen. Neem dan contact

op met bijvoorbeeld de beleidsadviseur, je leidinggevende of de externe vertrouwenspersoon. Je kan ook altijd contact opnemen met het Huis voor Klokkenluiders voor informatie. Zij kunnen het volgende voor je doen:

- Inschatten of er wel of geen sprake is van een werkgerelateerde misstand en je eventueel
  doorverwijzen naar de instantie waar je een melding kunt doen;
- Advies geven over de procedure rond het maken van een interne melding;

- Je wegwijs maken in de rechten en plichten die je hebt als werknemer en klokkenluider. Zie voor meer informatie: www.huisvoorklokkenluiders.nl

3. Waarom een melding doen?

Misstanden veroorzaken veel schade. Het goed en veilig kunnen melden van misstanden is daarom een belangrijk onderdeel om WYwonen nu en in de toekomst ethisch ‘gezond’ te houden. Een ethische organisatie is integer en brengt bovendien veel voordelen met zich mee. In zo’n organisatie is meer werkplezier, hogere productiviteit en lager verzuim. In onze integriteitscode lees je op hoofdlijnen wat integer gedrag is. Van WYwonen mag je verwachten dat wij de regels handhaven en ook actief maatregelen treffen ter voorkoming van misstanden. Omdat misstanden (bijvoorbeeld fraude, diefstal, omkoping) vaak juist niet goed zichtbaar zijn – iemand heeft immers iets te verbergen – is het belangrijk dat mensen die dat wel vermoeden of zien, dat ook goede en veilig kunnen melden.

5. Bescherming van jou als melder

Privacy staat voorop! Iedereen die bij de behandeling van jouw melding betrokken is, gaat vertrouwelijk met de melding en jouw identiteit om. Jouw identiteit mag nooit zonder jouw nadrukkelijke en schriftelijke instemming bekend worden gemaakt. WYwonen is verplicht te zorgen dat de informatie over de melding alleen toegankelijk is voor degenen die bij de behandeling van de melding zijn betrokken. Anoniem melden kan en mag! Je kan de externe vertrouwenspersoon inschakelen als tussenpersoon. Jouw identiteit is dan alleen bekend bij deze vertrouwenspersoon. Alle correspondentie over de melding loopt dan via de vertrouwenspersoon.

Het doen van een melding mag geen nadelige consequenties voor jou hebben. In de regeling wordt dit ‘benadelen’ genoemd. In de klokkenluidersregeling is een uitgebreide lijst opgenomen met allerlei aspecten die je onder ‘benadeling’ kan verstaan. Denk bijvoorbeeld aan het onthouden van promotiekansen, het afwijzen van verlof, het beëindigen of niet verlengen van een tijdelijk dienstverband. Als jij als melder denkt dat je toch benadeeld wordt door een leidinggevende of collega bij WYwonen, bespreek dit dan met de externe vertrouwenspersoon of jouw interne contactpersoon. Als jij te goeder trouw en naar behoren een (vermoeden van een) misstand meldt, mag WYwonen jou niet benadelen. Doet iemand bij WYwonen dat toch, dan zijn ze verplicht om dit te onderbouwen. Het bestuur van WYwonen zal de leidinggevende of collega, die jou onterecht of disproportioneel benadeelt, aanspreken en mogelijk sancties op hen toepassen.

6. Hoe kan je een melding doen?

Een (vermoeden van) misstand bij WYwonen kan altijd gemeld worden bij je leidinggevende, de bestuurder of de externe vertrouwenspersoon. Na overleg met de externe vertrouwenspersoon, of jouw (interne) contactpersoon dien je formeel jouw melding schriftelijk (via een brief of mail) in bij de directeur-bestuurder van WYwonen. Als jouw melding de directeur-bestuurder direct raakt, stuur je de melding naar de voorzitter van de Raad van Commissarissen.

7. Wat gebeurt er met mijn melding?

Vanaf het moment dat jij een melding doet, worden de volgende stappen doorlopen:

1. *Jouw melding wordt schriftelijk vastgelegd*
   Op het moment dat jij een misstand meldt, moet dit op papier worden gezet. Dat kun je zelf doen, of je laat het degene doen bij wie jij je in eerste instantie meldt. Deze zorgt dan samen

met jou dat dit gebeurt. Jij moet de inhoud van de schriftelijke melding goedkeuren, dat doe je door deze te ondertekenen. Als jij je melding zelf al op papier had gezet, dan kan de externe vertrouwenspersoon of de interne collega bij wie je je meldt jouw aanvullende mondelinge toelichting ook nog op papier zetten. Ook deze schriftelijke aanvullende toelichting beoordeel jij en onderteken je voor akkoord. Dit maakt dan onderdeel uit van de formele melding.

2. *Jouw melding wordt ingediend bij WYwonen*
   Degene bij wie jij je hebt gemeld, stuurt de door en met jou opgestelde verklaring(en) persoonlijk en vertrouwelijk aan de directeur-bestuurder van de WYwonen (het bestuur). Als de misstand de directeur-bestuurder betreft, dan wordt dit gestuurd naar de voorzitter van de Raad van Commissarissen van WYwonen.
3. *WYwonen neemt jouw melding in behandeling*
   Hierop ontvang jij (of jouw contactpersoon als je anoniem wilt blijven) een ontvangstbevestiging. De directeur-bestuurder (of voorzitter RvC) gaat aansluitend daarop met jou (of jouw contactpersoon als je anoniem wilt blijven) in gesprek over de melding.
4. *WYwonen kan een onderzoek (laten) starten*
   Hierop kan de directeur-bestuurder (of voorzitter RvC) een onderzoek starten. Jij wordt – in ieder geval op hoofdlijnen – binnen drie weken geïnformeerd over de stappen van dat onderzoek. De wijze waarop dit wordt opgepakt is de verantwoordelijkheid van de directeur- bestuurder/de RvC van WYwonen.
5. *WYwonen kan besluiten om niets met jouw melding te doen*
   Als de directeur-bestuurder of voorzitter RvC besluit om geen onderzoek te starten, krijg jij (of jouw contactpersoon) daarover bericht. De reden van het niet instellen van een onderzoek wordt daarin expliciet vermeld. Als je het – na toelichting – niet eens bent met dit besluit, dan kan je in beroep bij WYwonen of bij een instantie buiten WYwonen als je dat wilt. Kijk voor meer informatie bij het Huis voor Klokkenluiders www.huisvoorklokkenluiders.nl.
6. *Wie voert het onderzoek naar mijn melding uit?*
   WYwonen is verantwoordelijk voor het goed (laten) uitvoeren van het onderzoek naar de melding. WYwonen kan zich daarin laten bijstaan door een extern onderzoeksbureau of recherchebureau dat gespecialiseerd is in onderzoek naar (vermoedens van) misstanden. Hierbij geldt altijd dat het onderzoek onafhankelijk is. Mensen die betrokken zijn bij de melding mogen niet betrokken zijn bij de uitvoering van het onderzoek. De wijze van aanpak van het onderzoek hangt uiteraard af van de melding. De melder wordt in de gelegenheid gesteld te worden gehoord door degene die het onderzoek uitvoert. De onderzoekers kunnen uiteraard ook andere personen horen en onderzoek doen.
7. *Krijg je als melder het onderzoeksrapport te zien?*
   De onderzoekers stellen een (concept) onderzoeksrapport op. De melder krijgt de kans hierbij opmerkingen te maken. Er kunnen redenen zijn dat jij het concept-rapport niet te zien krijgt.
   Jouw melding kan immers vergaande gevolgen hebben voor degene(n) over wie de melding gaat. Dan krijg je daarover bericht. Als dit door de onderzoekers goed is onderzocht, is aanvulling van jouw kant namelijk niet meer nodig. Op grond van de uitkomsten van het onderzoeksrapport neemt WYwonen een beslissing over de melding. De opstellers van het rapport zullen daarin

waarschijnlijk een advies of aanbeveling doen. Mogelijk zijn – naast toepassing van eigen sancties – ook direct bepalingen uit het strafrecht of privaatrecht/arbeidsrecht van toepassing op de melding.

8. *Wat als de werkgever niets met de uitkomst van het onderzoek doet?*
   Tenzij er zwaarwegende redenen zijn, word je in kennis gesteld van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever daarop. Het zou kunnen dat jij als melder vindt dat WYwonen (of het onderzoeksbureau) niet deugdelijk heeft onderzocht of dat je onjuistheden ziet. In dat geval kan je vragen om aanvullend onderzoek.
9. *Wat als je het niet eens bent met de resultaten van het onderzoek?*
   Als je het niet eens bent met de uitkomst van het onderzoek kan je dit aangeven bij de externe vertrouwenspersoon of het Huis voor Klokkenluiders. Wanneer een melding door WYwonen is afgerond, kan het Huis voor Klokkenluiders alsnog (het vermoeden van) een misstand onderzoeken. Dit hangt uiteraard af van de zaak. In welke mate is er hier bijvoorbeeld sprake van een zwaarwegend maatschappelijk belang? Het Huis voor de Klokkenluiders maakt hier een eigen afweging in.

Regeling omgaan met melden vermoeden misstand en melden inbreuk op het Unierecht

Hieronder volgt de formele regeling.

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
    a. **adviseur**: een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand. Liefst is dit de externe vertrouwenspersoon;
    b. **afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders**: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, Wet bescherming klokkenluiders;
    c. **afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders**: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, Wet bescherming klokkenluiders;
    d. **benadeling**: benadeling als bedoeld in artikel 17da van de Wet bescherming klokkenluiders, zoals (niet limitatief): ontslag of schorsing, demotie, het onthouden van bevordering, negatieve beoordeling, schriftelijke berisping, discriminatie, intimidatie, pesterijen of uitsluiting, smaad of laster, voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten, dreiging met benadeling en poging tot benadeling;
    e. **betrokken derde**: een derde die verbonden is met een melder en die kan worden benadeeld door de werkgever van de melder of een persoon of organisatie waarmee de melder anderszins in een werkgerelateerde context verbonden is, en een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is;
    f. **bevoegde autoriteit**: organisatie als bedoeld in artikel 2c van de Wet bescherming klokkenluiders die kan zorgdragen voor de ontvangst en opvolging van een melding, zoals (niet limitatief) het Huis voor klokkenluiders, de Autoriteit Consument en Markt, de Autoriteit Financiële Markten en de Autoriteit persoonsgegevens;
    g. **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;
    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. **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;

j. **hoogste leidinggevende**: de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever, bij WYwonen de directeur-bestuurder;

k. **hoogste verantwoordelijke**: het interne toezichtorgaan, bij WYwonen de RvC;

l. **melder**: een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt;
m. **melding**: de melding van een vermoeden van een misstand;
n. **misstand**:
    i. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht[1];
    ii. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
        1. 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;
        2. een gevaar voor de volksgezondheid;
        3. een gevaar voor de veiligheid van personen;
        4. een gevaar voor de aantasting van het milieu*;*
        5. een gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten*; .*
        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;
o. **onderzoekers**: degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;
p. **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;
q. **richtlijn**: Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 (PbEU 2019, L 305);
r. **schending van het Unierecht**: handeling of nalatigheid die:
    i. onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de Richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of
    ii. 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;
s. **vermoeden van een misstand**: het vermoeden van een melder dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie;
t. **werkgever**: WYwonen, 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;

[1] 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.

u. **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;
v. **werknemer**: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht.

2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Een werknemer kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer de extern vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een 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

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand binnen WYwonen 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 binnen WYwonen 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 betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtsorgaan doen. In dat geval dient in deze regeling voor “de hoogste leidinggevende” verder “de hoogste verantwoordelijke” te worden gelezen.
3. Een werknemer kan in ieder geval op de volgende wijze een melding doen: 1°. Schriftelijk;
   2°. Mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsystemen, of
   3°. Op zijn verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie.
4. De werkgever registreert een melding bij de ontvangst ervan in een daarvoor ingericht register.

Artikel 4. Interne melding door een persoon die geen werknemer van de werkgever is

1. Een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen bij 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 externe 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 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. Onder benadeling wordt ook verstaan een dreiging met en een poging tot benadeling.
4. 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.
5. 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.
6. 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 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.

7. 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.
8. Hetgeen in dit artikel is bepaald, geldt ook voor degene die de melder bijstaat en voor een betrokken derde.

Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De functionaris bij wie de melder zijn melding gedaan heeft, bespreekt samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de melder kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.
2. Als de melder vindt dat er sprake is van benadeling, kan hij dat
   a bespreken met de functionaris bij wie hij zijn melding heeft gedaan. De functionaris en de melder bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De functionaris maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit, na goedkeuring door de melder, naar de werkgever; en/of
   b de werkgever verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er met hem wordt omgegaan; en/of
   c hierover advies inwinnen bij de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders; en/of
   d een bejegeningsonderzoek aanvragen bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.
3. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.
4. Hetgeen in dit artikel is bepaald, geldt ook voor degene die de melder bijstaat en voor een betrokken derde.

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

1. Voor iedereen die betrokken is bij de melding van of het onderzoek naar een vermoeden van een misstand geldt een geheimhoudingsplicht. Die geheimhoudingsplicht geldt voor gegevens waarvan de betrokkenen weten dat het vertrouwelijke gegevens zijn of waarvan zij redelijkerwijs moeten vermoeden dat die gegevens vertrouwelijk zijn. De geheimhoudingsplicht geldt niet als mededeling verplicht is op grond van een wettelijk voorschrift.
2. Vertrouwelijk zijn in elk geval:
   a gegevens over de identiteit van de melder;
   b gegevens van degene over wie de melding wordt gedaan of met wie die persoon in verband wordt gebracht;
   c gegevens van in de melding genoemde derden;
   d alle informatie die tot de hiervoor onder a, b en c genoemde gegevens herleidbaar is; en
   e bedrijfsgeheimen in de zin van artikel 1 van de Wet bescherming

bedrijfsgeheimen.

3. De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding en het onderzoek zodanig wordt bewaard, dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling van de melding en het onderzoek betrokken zijn.
4. De identiteit van de melder en de informatie aan de hand waarvan direct of indirect de identiteit van de melder kan worden achterhaald, wordt niet bekend gemaakt zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder.

5. Als de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de functionaris bij wie de melder zijn melding gedaan heeft of aan degene die de melder bijstaat. Deze persoon stuurt deze correspondentie direct door aan de melder.
6. Als bekendmaking van de identiteit van de melder verplicht is op grond van enig wettelijk voorschrift in het kader van onderzoek door een bevoegde autoriteit of een gerechtelijke procedure, dan wordt de melder daarvan vooraf in kennis gesteld met schriftelijke opgaaf van redenen. Behalve als dit het onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen.
7. De identiteit van de adviseur van de melder of degene die hem bijstaat en van betrokken derden is ook vertrouwelijk. Deze wordt niet bekend gemaakt zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder respectievelijk de adviseur of degene die de melder bijstaat of de betrokken derden.

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 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 weergave hiervan, en legt deze weergave ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De externe vertrouwenspersoon of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de hoogste leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever.
3. Indien de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat de hoogst leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan de hoogst verantwoordelijke binnen de organisatie van de werkgever.
4. De hoogste leidinggevende stuurt de melder 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 werkgever 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 werkgever besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen vier weken na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan de werkgever 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 werkgever 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 werkgever de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

4. De werkgever 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 werkgever informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De werkgever stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De werkgever 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 zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt het vastgestelde verslag.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt het vastgestelde verslag.
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. De melder is tot geheimhouding van het conceptrapport verplicht. Indien melder het concept rapport niet ontvangt, wordt melder hierover geïnformeerd.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de werkgever en melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 11. Standpunt van de werkgever

1. De werkgever informeert de melder binnen drie weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een missstand. 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 werkgever 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 zes weken

bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.

3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de werkgever 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 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. Voor dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek.
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 kopie.

Artikel 13. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De werkgever draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
2. De werkgever 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 (wijzigingen 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. 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 werkgever stuurt de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad.

Artikel 14. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2025.

2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het melden van een vermoeden van een misstand bij WYwonen, of kortweg klokkenluidersregeling WYwonen.
3. Deze regeling vervangt de klokkenluiders- en meldingsregelingen van MeerWonen en Habeko wonen uit 2023.