

Regeling Melden vermoeden van misstanden of integriteitsschendingen

Goedgekeurd door de Raad van Commissarissen op
12 december 2023

Inhoud

Inleiding.....	2
1. Begripsbepalingen	4
2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer	6
3. Interne melding	6
4. Bescherming tegen benadeling	7
5. Het tegengaan van benadeling.....	8
6. Vertrouwelijke omgang	8
7. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding	8
9. De uitvoering van het onderzoek.....	9
10. Standpunt van de werkgever	10
11. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever	10
12. Intern en extern onderzoek naar benadeling.....	11
13. Publicatie, rapportage en evaluatie	11
14. Inwerkingtreding regeling	11

Inleiding

Bij al onze zakelijke beslissingen en activiteiten stellen we hoge eisen aan openheid, fatsoen en integriteit. Ons kompas in dit streven is onze Integriteitscode. Deze code geldt voor alle medewerkers van woonbedrijf ieder1. Onder medewerkers worden ook stagiaires, uitzendkrachten en dergelijke verstaan. En natuurlijk geldt deze code ook voor de Directeur-bestuurder en de Raad van Commissarissen.

Natuurlijk kunnen zich situaties voordoen die ongewenst zijn. Dit kan variëren van ongepast gedrag richting huurders of leveranciers tot ernstiger zaken zoals criminele activiteiten of financiële onregelmatigheden. We moeten ook rekening houden met situaties waarin het personeel van woonbedrijf ieder1 of anderen in gevaar kan worden gebracht.

Vaak zijn het onze medewerkers die als eerste signalen oppikken van problemen binnen onze organisatie. Het kan echter lastig zijn om een gesprek hierover aan te gaan. Soms vreest men de reactie van anderen, vreest men conflicten of is men bang voor mogelijke represailles of oneerlijke behandeling. Toch blijft het van groot belang om deze zaken aan te kaarten wanneer ze zich voordoen.

Via deze regeling kun je als medewerker op een goede en veilige manier een melding doen, zonder daar enig nadeel van te ondervinden. Een melding kan gaan over een vermoeden van misstand of een integriteitsschending of benadeling vanwege een interne melding bij woonbedrijf ieder1. Ook een gedraging of gebeurtenis die potentieel een integriteitsschending of misstand kan worden of de schijn daarvan heeft, kun je melden.

In deze regeling lees je:

- **Waar** je een melding kan doen.
- **Over welke onderwerpen** je een melding kan doen.
- **Wat er gebeurt** als je een melding doet.

Naast medewerkers kunnen ook andere personen een melding doen, als zij activiteiten verrichten voor woonbedrijf ieder1, zoals zzp-ers, aannemers en onderaannemers, sollicitanten, oud-werknemers, leveranciers en de Bestuurder en leden van de Raad van Commissarissen.

Voorwaarde voor het goed oplossen van misstanden en integriteitsschendingen is dat iedereen bij woonbedrijf ieder1 weet hoe er met een vermoeden wordt omgegaan. De regeling biedt duidelijkheid over de zorgvuldigheid, vertrouwelijkheid en biedt de melder bescherming. Overigens geniet niet alleen de melder bescherming. De persoon op wie de melding betrekking heeft ('de beklagde'), is onschuldig tot het tegendeel bewezen is. Indien je twijfelt, dan kan je dit het beste bespreken met de Compliance Officer (Bestuurssecretaris) of de externe vertrouwenspersoon.

Bij een melding verwachten we niet dat de melder bewijst dat het waar is. Er moet wel aannemelijk gemaakt kunnen worden dat er feiten of omstandigheden zijn die een redelijk vermoeden rechtvaardigen dat er sprake is van een onwenselijke situatie. 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.

Deze regeling biedt melders de mogelijkheid om veilig een melding te maken. Melders hebben de vrijheid om te kiezen hoe ze een vermoeden willen rapporteren. Het principe hierbij is dat medewerkers hun zorgen kunnen delen met hun eigen leidinggevende, en dat de leidinggevende de medewerker ondersteunt en begeleidt. Het is daarom van essentieel belang dat leidinggevendenden situaties herkennen die onder deze regeling vallen.

Deze regeling is zowel op WOBi als op de website van woonbedrijf ieder1 terug te vinden.

De regeling heeft als doel:

- het aanmoedigen van het melden en serieus nemen van vermoedens, met als resultaat het bevorderen van integer gedrag en het verbeteren van de algehele prestaties van de organisatie;
- het beschermen van de melder en de beklagde en het vertrouwelijk behandelen alle informatie die wordt gedeeld. Het is van groot belang dat de melder en de beklagde zich veilig blijft voelen;
- het mogelijk maken van onderzoek naar meldingen en het treffen van passende maatregelen wanneer dat nodig is.

Deze regeling is niet bedoeld voor:

- het melden van jouw persoonlijke klachten met betrekking tot aangelegenheden in verband met het werk;
- het melden van jouw gewetensbezwaren ten opzichte van het verrichten van normale bedrijfsactiviteiten;
- het uiten van kritiek op de door de werkgever gemaakte beleidskeuzes;
- het behalen van persoonlijk gewin.

Wet bescherming klokkenluiders

Op grond van de Wet bescherming klokkenluiders dienen alle organisaties waar 50 of meer mensen werken een Klokkenluidersregeling te hebben. Volgens de Governancecode Woningcorporaties 2020 geldt dat ook voor alle leden van Aedes. In de wet staat wat er tenminste in de Klokkenluidersregeling moet staan. Door de wijziging van de Wet Huis voor Klokkenluiders per 18 februari 2023 is niet alleen de naam van die wet gewijzigd in Wet bescherming klokkenluiders, maar zijn er in de wet ook meer regels vastgelegd over wat er tenminste in een Klokkenluidersregeling moet staan; bovendien moet de interne meldingsprocedure ook gaan gelden voor meldingen over inbreuken op het recht van de Europese Unie.

Melding bij het externe meldpunt

Hoofdgedachte is dat het melden, onderzoeken en afhandelen van een melding van een vermoeden van een misstand een interne aangelegenheid is. Een melder heeft wel de mogelijkheid een vermoeden van een misstand extern te melden bij het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties. Op de website van de rijksoverheid staat informatie over het [Meldpunt Integriteit Woningcorporaties](#). Op basis van deze informatie kan een melder zelf de afweging maken om zijn vermoeden van een misstand extern te melden.

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 of integriteitsschending. Liefst is dit de Compliance Officer of de vertrouwenspersoon;
 - b. **werkgever: woonbedrijf ieder1**, welke krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
 - c. **werknemer**: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht;
 - d. **hoogste leidinggevende**: het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever: Directeur-bestuurder woonbedrijf ieder1;
 - e. **hoogste verantwoordelijke**: het interne toezichtorgaan; Raad van Commissarissen;
 - f. **Compliance Officer**: ziet toe op integer handelen binnen de organisatie en adviseert het Bestuur bij integriteitsvraagstukken: de Bestuurssecretaris;
 - g. **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 of integriteitsschending kan worden gedaan. Deze functionaris vervult naast de functie van externe vertrouwenspersoon geen andere (formele) functies binnen de organisatie van de werkgever;
 - h. **melder**: een natuurlijke persoon die in de werkgerelateerde context een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt of een integriteitsschending meldt op grond van deze regeling;
 - i. **betrokken derde**: een derde (bijvoorbeeld collega of familielid) 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;
 - j. **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;
 - k. **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 of integriteitsschendingen en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling indien zij dergelijke informatie zouden melden;
 - l. **melding**: de melding van een vermoeden van een misstand of integriteitsschending op grond van deze regeling;
 - m. **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;
 - n. **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:
 - 1) 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; en

- 2) het maatschappelijk belang in het geding is:
 - a) een (dreigend) strafbaar feit;
 - b) een (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift;
 - c) een (dreigende) schending van (interne) regels;
 - d) een (gevaar voor) schending van het Unierecht¹;
 - e) een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen of de aantasting van het milieu;
 - f) een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
 - g) (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze 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;

- o. **schending van het Unierecht:** handeling of nalatigheid die:
 - 1) onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de Richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of
 - 2) 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;²
 - 3) Richtlijn: Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 (PbEU 2019, L 305);
- p. **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. Anders dan bij een vermoeden van een misstand, is het maatschappelijk belang bij een integriteitsschending niet in het geding;
- q. **beklaagde:** de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft.
- r. **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;
- s. **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;
- t. **contactpersoon voor de melder:** 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;
- u. **contactpersoon voor de beklagde:** degene die door de hoogste leidinggevende na ontvangst van de melding, in overleg met de beklagde, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;

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.

² Zie noot hierboven.

- v. **onderzoekers:** degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand of integriteitsschending opdraagt;
 - w. **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;
 - x. **afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, Wet bescherming klokkenluiders;
 - y. **afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, Wet bescherming klokkenluiders.
2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij, hen of hun-vorm te worden gelezen.

2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Vóór het doen van een melding, kan een werknemer een adviseur (lieftst is dit de Compliance Officer) informeel en in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand en/of een integriteitsschending om een goede afweging te maken.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer een adviseur verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand en/of een integriteitsschending.
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.

3. Interne melding

1. Een melder kan met een vermoeden van een misstand of integriteitsschending binnen woonbedrijf ieder1 daarvan melding doen bij:
 - a) **iedere leidinggevende** die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij;
 - b) **de Compliance Officer**;
 - c) **de Raad van Commissarissen**, indien de melder een redelijk vermoeden heeft dat de hoogst leidinggevende of een lid van de Raad van Commissarissen bij de vermoede misstand of integriteitsschending betrokken is, kan de melding ook -via de Compliance Officer- bij de hoogste verantwoordelijke binnen woonbedrijf ieder1 worden gedaan. In dat geval dient in deze regeling voor “de hoogste leidinggevende” verder “de (vice-) voorzitter van de Raad van Commissarissen” te worden gelezen.
 - d) **de externe vertrouwenspersoon**. De externe vertrouwenspersoon geeft zorgvuldige opvolging aan die melding.
 - e) Degene die de melding krijgt, stuurt de melding, in overleg met de melder, door naar de hoogste leidinggevende.
2. Een melder kan in ieder geval op de volgende wijze een melding doen:
 - schriftelijk;
 - een gesprek op een locatie, op zijn verzoek en binnen een redelijke termijn;
 - mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem.

3. De Compliance Officer registreert een melding bij de ontvangst ervan in een daarvoor ingericht register.

4. Bescherming tegen benadeling

1. De werkgever benadeelt de melder, degene die een melder bijstaat, een betrokken derde of een onafhankelijke functionaris niet in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of integriteitsschending 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, anders dan op eigen verzoek;
 - g) het verplaatsen of overplaatsen, anders dan op eigen verzoek;
 - h) het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen;
 - 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 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 integriteitsschending.
5. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of integriteitsschending, 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.

7. De werkgever beschermt de beklagde in overeenkomstige zin als de melder op grond van lid 1 t/m 6, tegen benadeling door de melding, met uitzondering indien na de uitvoering van het onderzoek en het standpunt van de werkgever overeenkomstig artikel 9 t/m11 de melding gegrond verklaard blijkt en een (disciplinaire) maatregel wordt opgelegd.

5. Het tegengaan van benadeling

1. De op voet van artikel 7 lid 5 en artikel 8 lid 6 aangewezen contactpersoon bespreekt onverwijld, samen met de melder of de beklagde, 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 of de beklagde van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De contactpersoon stuurt het verslag onverwijld door aan de hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

6. Vertrouwelijke omgang

1. De Compliance Officer 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. Het aantal mensen dat bij de behandeling van de melding betrokken is, blijft zo beperkt mogelijk.
3. Diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn gaan met alle informatie over de melding en de identiteit van de melder, degene die een melder bijstaat en de beklagde vertrouwelijk om.
4. Diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder en degene die een melder bijstaat niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming.
5. Indien het vermoeden van een misstand of integriteitsschending is gemeld via de externe vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de externe vertrouwenspersoon en stuurt de externe vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de melder.

7. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Indien de melder de melding mondeling doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt de degene bij wie de melding is gedaan, 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. Degene bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de hoogste leidinggevende binnen woonbedrijf ieder1. Indien de melder een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende of een lid van de Raad van Commissarissen bij de vermoede misstand of integriteitsschending betrokken is, kan de melding ook - via de Compliance Officer - bij de hoogste verantwoordelijke binnen woonbedrijf ieder1 worden gedaan. In dat geval dient in

deze regeling voor “de hoogste leidinggevende” verder “de (vice-) voorzitter van de Raad van Commissarissen” te worden gelezen.

3. De hoogste leidinggevende wordt gedurende de hele procedure van opvolging ondersteunt en geadviseerd door een onafhankelijk functionaris, liefst is dit de Compliance Officer.
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.
5. Na ontvangst van de melding wijst de hoogste leidinggevende, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon voor de melder aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

8. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De hoogste leidinggevende stelt een intern of extern onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of integriteitsschending, 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 integriteitsschending.
2. Indien de hoogste leidinggevende besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen twee weken na de interne melding schriftelijk én mondeling 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 integriteitsschending.
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 tenminste twee 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 integriteitsschending.
5. De hoogste leidinggevende informeert de melder onverwijld schriftelijk én mondeling 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 beklagde over de melding, het aanwijzen van een contactpersoon voor de beklagde met het oog op het tegengaan van benadeling 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.

9. De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder en de beklagde 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 respectievelijk de beklagde. Degene die gehoord is 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 en de beklaagde 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 en de beklaagde hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

10. Standpunt van de werkgever

1. De hoogste leidinggevende informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk én mondeling over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of integriteitsschending. 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 én mondeling 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 of integriteitsschending 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 beklaagde, wordt 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.

11. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een misstand of integriteitsschending 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 artikelen 8 t/m 11 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.
4. De beklaagde wordt in overeenkomstige zin in de gelegenheid gesteld op het onderzoeksrapport en op het standpunt van de werkgever te reageren als de melder op grond van lid 1 t/m 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

12. Intern en extern onderzoek naar benadeling

1. De melder of de beklagde die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding, kan de hoogste leidinggevende verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 9 t/m 11 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 of integriteitsschending.

13. 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 integriteitsschendingen en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a) informatie over het in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en/of integriteitsschendingen 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 en de beklagde;
 - d) informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding 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 haar standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en integriteitsschendingen, 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.

14. Inwerkingtreding regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 12 december 2023.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het melden van een vermoeden van misstanden of integriteitsschendingen bij woonbedrijf ieder1.
3. De Klokkenluidersregeling d.d. 21 november 2016 en de regeling Melding van incidenten d.d. 19 oktober 2018 wordt op 12 december 2023 ingetrokken.