



# Meldings- en klokkenluidersregeling

voor vermoedens van misstanden, niet-integer gedrag en ongewenste omgangsvormen

Datum	1-12-2023
Versie	1.6

## Opdrachtgever

Maasvallei

Sarah Klein Haneveld

Directeur-bestuurder

## Auteur

Bing

Peter Schokker

Adviseur

Maasvallei

Ralph Reisinger

Facilitator |

HR en Organisatie

## Datum

1-12-2023

## Versie

1.6

## Status

Definitief

Versiebeheer	Auteur	Datum	Opmerking
Versie 1.0	Peter Schokker		Opgesteld
Versie 1.1	Ralph Reisinger		Besproken
Versie 1.2	Peter Schokker		Aanpassingen verwerkt
Versie 1.3	Ralph Reisinger	16-7-2021	Definitief gemaakt
Versie 1.4	Ralph Reisinger	9-9-2021	Opmerkingen Alex verwerkt, vertrekken aan or
Versie 1.5	Ralph Reisinger	10-11-2021	Na RvC vergadering doorgestuurd ter vaststelling aan directeur en or
Versie 1.6	Peter Schokker en Ralph Reisinger	18-10-2023	Aangepast cf gewijzigde regelgeving. Model Aedes + incorrecties hierin aangepast door Bing.

## Meldingsregeling voor vermoedens van misstanden, niet-integer gedrag en ongewenste omgangsvormen

### Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **werknemer**: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht;
- b. **werkgever**: Woningstichting Maasvallei Maastricht, welke krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
- c. **vermoeden van een misstand**: het vermoeden dat sprake is van:
  - a. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht;
  - b. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang 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

- d. **vermoeden van niet-integer gedrag**: het op redelijke gronden gebaseerde vermoeden van een werknemer dat binnen de organisatie waarin hij werkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van schending van de normen en waarden van de organisatie van de werkgever;
- e. **vermoeden van ongewenste omgangsvormen**: het op redelijke gronden gebaseerde vermoeden van een werknemer dat sprake is van gedrag dat valt binnen de begrippen discriminatie, intimidatie of seksuele intimidatie zoals verwoord in artikel 1, 1 a en 2 van de Algemene wet gelijke behandeling en agressie, geweld en pesten zoals bedoeld in de Arbowet artikel 3 lid 2 jo. artikel 1 lid 3 sub e en f;
- f. **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;
- g. **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;
- h. **vertrouwenspersoon**: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;
- i. **afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders**: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, wet Huis voor Klokkenluiders;
- j. **melding**: de melding van een vermoeden van een misstand, niet-integer gedrag en/of ongewenste omgangsvormen op grond van deze regeling;
- k. **melder**: de werknemer die een vermoeden van een misstand, niet-integer gedrag en/of ongewenste omgangsvormen heeft gemeld op grond van deze regeling of een vermoeden van een misstand openbaar heeft gemaakt;

- l. **directeur-bestuurder:** de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever;
  - m. **raad van commissarissen:** het interne toezichtorgaan;
  - n. **onderzoekers:** degenen aan wie de werkgever het onderzoek naar de misstand opdraagt;
  - o. **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;
  - p. **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;
  - q. **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 Woningcorporatie
  - r. **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.
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 vertrouwenspersoon in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand, niet-integer gedrag en/of ongewenste omgangsvormen. De werknemer kan de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een integriteitsschending en/of onregelmatigheid en/of 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 in geval van een vermoeden van een misstand.

#### **Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever**

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand, niet-integer gedrag en/of ongewenste omgangsvormen binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding doen bij de directeur-bestuurder. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de directeur-bestuurder bij de vermoede misstand, het niet-integere gedrag of de ongewenste omgangsvormen betrokken is, kan hij de melding ook bij de voorzitter van de raad van commissarissen doen. De raad van commissarissen neemt in dat geval de taken van de directeur-bestuurder als bedoeld in deze regeling, over.
2. De werknemer kan het vermoeden van een misstand, niet-integer gedrag en/of ongewenste omgangsvormen binnen de organisatie van zijn werkgever ook melden bij de vertrouwenspersoon of bij iedere leidinggevende binnen de organisatie. De vertrouwenspersoon of de leidinggevende stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de directeur-bestuurder als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk de raad van commissarissen.
3. Een werknemer kan in ieder geval op de volgende wijze een melding doen:
  - 1°. Schriftelijk;
  - 2°. Mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem, of
  - 3°. Op zijn verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie.
4. De werkgever registreert een melding bij de ontvangst ervan in een daarvoor ingericht register.

#### **Artikel 4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie**

Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand, niet-integer gedrag en/of ongewenste omgangsvormen binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen bij de directeur-bestuurder, bij de vertrouwenspersoon of bij iedere leidinggevende van de organisatie. Indien de werknemer van een andere

organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de directeur-bestuurder bij de vermoede misstand, het niet-integere gedrag of de ongewenste omgangsvormen betrokken is, kan hij de melding ook bij de voorzitter van de raad van commissarissen doen. De raad van commissarissen neemt in dat geval de taken van de directeur-bestuurder als bedoeld in deze regeling, over.

#### **Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling**

1. De werkgever zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand, niet-integer gedrag en/of ongewenste omgangsvormen bij de werkgever, een bevoegde autoriteit of aan een bestuursorgaan, instellingen of instanties van de Europese Unie.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval 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 tot staat tot die grond.
4. Indien de werkgever jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2, motiveert hij waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand, niet-integer gedrag en/of ongewenste omgangsvormen.
5. De werkgever draagt er zorg voor dat werknemers van de werkgever zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand, niet-integer gedrag en/of ongewenste omgangsvormen, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
  - a. het pesten, negeren en uitsluiten van de melder;
  - b. het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;
  - c. het feitelijk opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder, op welke wijze dan ook geformuleerd;
  - d. het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.
6. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

#### **Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder**

1. Indien de melder een beroep doet op de vertrouwenspersoon bespreekt deze samen met de melder welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.

2. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon draagt zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De vertrouwenspersoon stuurt het verslag onverwijld door aan de directeur-bestuurder respectievelijk de raad van commissarissen. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De werkgever draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

#### **Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling**

1. De werkgever zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
2. De werkgever zal de onderzoekers die belast zijn met de uitvoering van het onderzoek namens 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. Op benadeling van de in lid 1 t/m 4 bedoelde personen is artikel 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 8. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder**

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.
2. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
3. Indien het vermoeden van een misstand, niet-integer gedrag en/of ongewenste omgangsvormen is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon en stuurt de vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de melder.

#### **Artikel 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding**

1. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand, niet-integer gedrag en/of ongewenste omgangsvormen mondeling bij de vertrouwenspersoon of een leidinggevende doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze vertrouwenspersoon respectievelijk deze leidinggevende, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De externe vertrouwenspersoon of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de directeur-bestuurder.
3. De directeur-bestuurder stuurt de melder onverwijld maar uiterlijk binnen zeven dagen na ontvangst van de 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 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever**

1. De directeur-bestuurder stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand, niet-integer gedrag en/of ongewenste omgangsvormen, 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, niet-integer gedrag en/of ongewenste omgangsvormen.
2. Indien de directeur-bestuurder 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 directeur-bestuurder 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, niet-integer gedrag en/of ongewenste omgangsvormen.

3. De directeur-bestuurder beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 1 lid 1 onder q van de interne melding van een vermoeden van een misstand, niet-integer gedrag en/of ongewenste omgangsvormen op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de directeur-bestuurder de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De directeur-bestuurder 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, het niet-integer gedrag of de ongewenste omgangsvormen.
5. De directeur-bestuurder informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De directeur-bestuurder stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De directeur-bestuurder 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 11. 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 verificatie op juistheid voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers stellen de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter verificatie op juistheid voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter verificatie op juistheid voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
4. 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.
5. 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.
6. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
7. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de persoon of personen op wie de melding zich richt in het kader van wederhoor in de gelegenheid dit te controleren op juistheid en volledigheid en om daar opmerkingen bij te maken.
8. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

#### **Artikel 12. Standpunt van de werkgever**

1. De directeur-bestuurder informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand, niet-integer gedrag en/of ongewenste omgangsvormen. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de directeur-bestuurder de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de directeur-bestuurder of een externe instantie als bedoeld in artikel 1 lid 1 onder q 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 handavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

#### **Artikel 13. Gelegenheid tot reactie 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-integer gedrag en/of ongewenste omgangsvormen niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 10 t/m 13 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de werkgever een externe instantie als bedoeld in artikel 1 lid 1 onder q 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 14. Externe melding**

1. De melder kan een externe melding doen bij een bevoegde autoriteit die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Het onderwerp van de melding bepaalt bij welke van de onderstaande autoriteiten een externe melding kan worden gedaan:
  - het Huis voor klokkenluiders (afdeling onderzoek);
  - de Autoriteit Consument en Markt;
  - de Autoriteit Financiële Markten;
  - de Autoriteit persoonsgegevens;
  - De Nederlandsche Bank N.V.;
  - de Inspectie gezondheidszorg en jeugd;
  - de Nederlandse Zorgautoriteit;
  - de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming; of
  - andere bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en bestuursorganen of onderdelen.
2. Op de websites van de autoriteiten zijn onder meer de contactgegevens en de te volgen procedures te vinden. Bij het Huis voor klokkenluiders (afdeling advies) kan informatie worden ingewonnen over het doen van een externe melding en bij welke autoriteit de melding kan worden gedaan.

#### **Artikel 15. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder**

1. De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand, kan de directeur-bestuurder verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 10 t/m 13 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 7 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 16. Publicatie, rapportage en evaluatie**

1. De directeur-bestuurder draagt er zorg voor dat deze regeling beschikbaar is voor medewerkers en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.



2. De directeur-bestuurder rapporteert in het jaarverslag over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
  - a. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
  - b. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
  - c. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
  - d. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
3. De directeur-bestuurder 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 directeur-bestuurder stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. De directeur-bestuurder draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de Ondernemingsraad voor.

#### **Artikel 17. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling**

1. Deze regeling treedt in werking op **01-12-2023**
2. Deze regeling wordt aangehaald als 'Meldingsregeling voor vermoedens van misstanden, niet-integer gedrag en ongewenste omgangsvormen' bij Woningstichting Maasvallei Maastricht.
3. Oude regelingen worden ingetrokken.

Sarah Klein Haneveld

Directeur-bestuurder  
Woningstichting Maasvallei Maastricht