

**Regeling omgaan met het melden van een
(vermoeden van een) misstand of
onregelmatigheid (voorheen
Klokkenluidersregeling)**

Heiloo
Publicatiedatum januari 2024

Colofon

Titel	Regeling omgaan met het melden van een (vermoeden van een) misstand of onregelmatigheid (voorheen Klokkenluidersregeling)
Versie, datum	Versie 2.0, 28 november 2023
Opgesteld door	Christel Reinders
Verantwoordelijk manager	Krista Walter
Status	<input type="checkbox"/> Concept <input checked="" type="checkbox"/> Definitief
Goedgekeurd door	MT, datum (14-11-2023)
Goedgekeurd door	OR, datum 23-11-2023
Goedgekeurd door	RvC, datum 18-01-2024

Introductie

In elke organisatie kunnen ooit misstanden of onregelmatigheden voorkomen (zie de Definities voor een uitleg van de begrippen misstanden/onregelmatigheden).

Misstanden of onregelmatigheden zijn schadelijk voor elk bedrijf. Het is voor Kennemer Wonen erg belangrijk om misstanden of onregelmatigheden te voorkomen, maar ook om ze snel op het spoor te komen, wanneer deze zich voordoen.

Wanneer jij als medewerker, uitzendkracht, gedetacheerde, stagiair(e) of ZZP-er een vermoeden hebt van een misstand of onregelmatigheid, zoals in deze regeling is bedoeld, dan kun je dat aan de orde stellen, zonder dat je hoeft te vrezen voor jouw rechtspositie. Deze regeling helpt jou om met (een vermoeden van) een misstand of onregelmatigheid om te gaan. En daarnaast helpt deze regeling ons om onszelf als organisatie te verbeteren.

Een vermoeden van een misstand betreft in deze regeling: het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin deze werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie als deze door de 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 werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, **én**
- **het maatschappelijk belang** in het geding is. Voorbeelden tref je aan in de bijlage onder artikel 1. Hier tref je ook een infographic m.b.t. het melden aan.

Voor alle duidelijkheid: deze regeling is niet bedoeld voor meldingen inzake Ongewenste Omgangsvormen. Dit kun je melden bij je leidinggevende, de afdeling HRM of bij de interne- of externe vertrouwenspersoon. We verwijzen hiervoor naar onze Integriteitscode.

Met deze regeling wordt invulling gegeven aan de opdracht tot het toepassen van een meldings- en klokkenluidersregeling, met als doel bij te dragen aan de verbetering en zo nodig tot correctie van het eigen functioneren van Kennemer Wonen.

Artikel 1. Definities regeling Omgaan met het melden van een (vermoeden van een) misstand of onregelmatigheid (voorheen Klokkenluidersregeling)

De in deze regeling Omgaan met melden van een (vermoeden van een) misstand gehanteerde definities staan vermeld in de **Bijlage**.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Een werknemer kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een integriteitsschending en/of onregelmatigheid en/of misstand.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer de interne- of externe vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning over het vermoeden van een integriteitsschending en/of onregelmatigheid en/of misstand.
3. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders (www.huisvoorklokkenluiders.nl) verzoeken om informatie,

advies en ondersteuning over het vermoeden van een integriteitsschending en/of onregelmatigheid en/of misstand.

4. Het begrip “Klokkenluidersregeling” is komen te vervallen en is vervangen door: “Regeling omgaan met melden van een (vermoeden van een) misstand of onregelmatigheid”.

Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever

1. Een werknemer¹ met een vermoeden van een misstand of integriteitsschending binnen of bij Kennemer Wonen kan daarvan melding² doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan desbetreffende werknemer. Als de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de directeur-bestuurder bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan werknemer de melding ook bij de Raad van Commissarissen doen, te bereiken via Rosanne Stotijn, R.stotijn@publicchange.net.

2. De werknemer kan het vermoeden van een misstand of integriteitsschending binnen of bij Kennemer Wonen ook melden via de interne- of externe vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, op verzoek anoniem en altijd in overleg met de werknemer, door naar de directeur-bestuurder of de Raad van Commissarissen indien de directeur-bestuurder zelf betrokken is.

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

1. Een natuurlijke persoon die in de context van zijn werk gerelateerde activiteiten met Kennemer Wonen in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen of buiten Kennemer Wonen kan daarvan melding doen bij de externe vertrouwenspersoon en bij iedere leidinggevende van Kennemer Wonen.

2. De melder kan het vermoeden van een misstand binnen Kennemer Wonen ook melden via de interne vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de melder, door naar de directeur-bestuurder of Raad van Commissarissen.

Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De werkgever zal de melder, degene die de melder bijstaat, een betrokken derde of een onafhankelijke functionaris, niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid aan de werkgever, aan een bevoegde autoriteit of aan een bestuursorgaan, instellingen of instanties van de Europese Unie, of in verband met het openbaar maken van die melding.

2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval³ 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, een inhuur-, uitzend- of stageovereenkomst.
- c. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een overeenkomst met een leverancier.
- d. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
- e. het treffen van een disciplinaire maatregel;
- f. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder,
- g. de opgelegde benoeming in een andere functie;

-
- h. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - i. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - j. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
 - k. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - l. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - m. het onthouden van promotiekansen;
 - n. het niet accepteren van een ziekmelding, of de werknemer als ziek geregistreerd laten;
 - o. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - p. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;
 - q. het beëindigen van een overeenkomst met een leverancier;
 - r. het onder druk zetten van een leverancier;
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 richting melder te nemen, maar de maatregel die de werkgever neemt niet in redelijke verhouding staat tot die grond.
4. Als de werkgever richting 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 werkgever waarom deze maatregel nodig wordt geacht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
- a. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevend en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
 - b. het pesten, negeren en uitsluiten van de melder;
 - c. het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;
 - d. 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;
 - e. het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als deze zijn melding doorzet.
5. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 6. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

- 1. De werkgever zal de adviseur die in dienst is van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder.
- 2. De werkgever zal de interne- of externe vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
- 3. De werkgever zal de contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.

4. De werkgever zal de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
5. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
6. De werkgever zal een werknemer niet benadelen in verband met het door werknemer aan de onderzoekers verstrekken van documenten die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.
7. Op benadeling van de in lid 1 t/m 6 bedoelde personen is artikel 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

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

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.
2. 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. Als het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon en stuurt de vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de melder.
4. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de adviseur, contactpersoon of onderzoeker niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur, contactpersoon of onderzoeker.

Artikel 8. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Als de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling bij een leidinggevende doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt 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. Als de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling via de vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze vertrouwenspersoon, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De vertrouwenspersoon of leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de directeur-bestuurder.
4. Als de melder of de leidinggevende, bij wie de melding is gedaan, een redelijk vermoeden hebben dat de directeur-bestuurder bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de vertrouwenspersoon of leidinggevende de melding onverwijld door aan de hoogst verantwoordelijke binnen de organisatie van de werkgever. In dat geval dient in deze regeling voor "de directeur-bestuurder" verder "de Raad van Commissarissen" te worden gelezen.
5. De directeur-bestuurder stuurt de melder onverwijld en in ieder geval binnen veertien 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. Indien de melder anoniem wenst te blijven dan wordt de bevestiging naar de vertrouwenspersoon verstuurd, waarna de melder op de hoogte wordt gebracht.

6. Na ontvangst van de melding wijst de directeur-bestuurder, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

Artikel 9. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De directeur-bestuurder, stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, tenzij:
 - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
 - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
2. Als 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 ook 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 of onregelmatigheid. De directeur-bestuurder heeft in dergelijke gevallen ook de mogelijkheid om een kleine adviescommissie in te stellen.
3. De directeur-bestuurder beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 13 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Als 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 of onregelmatigheid.
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 10. De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
3. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten en proportioneel zijn tot de onderzoeksopdracht en de betrokkenen.

4. Werknemers mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
5. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 11. Standpunt van de werkgever

1. De 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 of onregelmatigheid. Daarbij wordt ook 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 directeur-bestuurder de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Als de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij ook 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 12 lid 3 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. Als 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. Als de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid of misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 9 t/m 12 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de werkgever een externe instantie als bedoeld in artikel 13 lid 3 op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 13. Externe melding

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand, kan de melder een externe melding doen als:
 - a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 11 en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;

- b. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 11 lid 1 of lid 2.
2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van de melder kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde als dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:
 - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - b. een redelijk vermoeden dat de hoogste verantwoordelijke binnen de organisatie van de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
 - c. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
 - d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - e. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - f. een plicht tot directe externe melding.
3. De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:
 - a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
 - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of op grond van enig wettelijk voorschrift;
 - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.

Artikel 14. 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 melder wordt omgegaan.
2. De artikelen 9 t/m 12 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 6 lid 1 t/m 6 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 richting de melder heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

Artikel 15. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De directeur-bestuurder draagt er zorg voor dat deze regeling intern wordt gepubliceerd en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
2. De directeur-bestuurder stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid over 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 haar 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.
 - 5. De definitieve rapportage stuurt de directeur-bestuurder ter bespreking naar de Raad van Commissarissen of ter informatie indien er geen bijzonderheden zijn.

Artikel 16. Besluit

- 1. Na advies van het MT, de Ondernemingsraad en de interne- en externe vertrouwenspersoon heeft het bestuur deze regeling "Omgaan met melden van een misstand of onregelmatigheid", vastgesteld d.d. 23 november 2023.
- 2. Dit besluit is ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Commissarissen d.d. 18 januari 2024.
- 3. Bij dit besluit vervalt het Klokkenluidersregeling van mei 2018

Bijlage

1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. werknemer: degene die op grond van de arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht;
 - b. werkgever: Kennemer Wonen, welke op basis van 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 van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie als hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
 - 1e het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
 - 2e het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - i. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
 - ii. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
 - iii. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
 - iv. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
 - v. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
 - vi. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift,
 - vii. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld,
 - viii. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vii hierboven genoemde feiten.
 - d. vermoeden van een schending: 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;
 - e. adviseur: een persoon, dat kan iedereen zijn, 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 vertrouwenspersoon;
 - f. vertrouwenspersoon: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;
 - g. afdeling advies van het Huis voor Klokkenuiders: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, wet Huis voor Klokkenuiders;
 - h. melding: de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;
 - i. melder: de werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;

- j. Directeur - bestuurder: De directeur-bestuurder die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van Kennemer Wonen;
- k. hoogste verantwoordelijke: het interne toezichtorgaan, raad van toezicht;
- l. contactpersoon: degene die door de directeur-bestuurder na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
- m. onderzoekers: degenen aan wie de directeur-bestuurder het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- n. externe instantie: het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties (MIW) van de Autoriteit Woningcorporaties;
- o. externe derde: iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen oplossen of doen oplossen;
- p. afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, wet Huis voor Klokkenuiders;

HOE MELD IK EEN MISSTAND VOLGENS DE WET BESCHERMING KLOKKENUIDERS?

