

## Klokkenluidersregeling Stichting deltaWonen

Op grond van de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) dienen alle organisaties waar 50 of meer mensen werken een klokkenluidersregeling te hebben.

Volgens de GovernanceCode Woningcorporaties geldt dat ook voor alle leden van Aedes. In een klokkenluidersregeling stelt de werkgever voor zijn medewerkers een procedure vast voor het melden van een vermoeden van een misstand binnen zijn organisatie. In de wet staat wat er ten minste in de klokkenluidersregeling moet staan.

De klokkenluidersregeling van deltaWonen is gebaseerd op de 'modelregeling omgaan met vermoeden misstand of integriteitsschending en melden inbreuk op het Unierecht van Aedes'

Datum inwerkingtreding: 15 december 2023

Vastelling door bestuurder: 29 augustus 2023

Instemming ondernemingsraad: 2 oktober 2023

Goedkeuring raad van commissarissen: 8 december 2023

# Klokkenluidersregeling Stichting deltaWonen

## Artikel 1. Definities

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. Bij voorkeur is dit de vertrouwenspersoon<sup>1</sup>;
  - 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;<sup>2</sup>
  - 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. **contactpersoon**: degene die door het bestuur na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling. De contactpersoon kan een vertrouwenspersoon zijn of een werknemer die binnen de organisatie van werkgever aan de werknemer bij diens dagelijkse werkzaamheden direct leiding geeft;
  - h. **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;<sup>3</sup>
  - i. **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;

---

<sup>1</sup> In de *Wet bescherming klokkenluiders* is vastgelegd dat de werknemer de mogelijkheid heeft om een adviseur in vertrouwen te raadplegen over een vermoeden van een misstand. De adviseur moet een persoon zijn die een geheimhoudingsplicht heeft. Hieronder vallen in ieder geval de vertrouwenspersoon, een adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar en een bedrijfsarts.

<sup>2</sup> Een betrokken derde kan een collega zijn of familielid die in een werkgerelateerde context verbonden is met een melder, maar ook een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is.

<sup>3</sup> "Degene die een melder bijstaat" kan bijvoorbeeld de vertrouwensadviseur binnen een organisatie of een vakbondsvertegenwoordiger zijn.

- j. **onafhankelijk meldpunt voor klokkenluiders:** 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. De contactgegevens van het onafhankelijk meldpunt voor klokkenluiders staan vermeld op de website van deltaWonen en op intranet;
- k. **bestuur:** het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever;
- l. **raad van commissarissen:** het interne toezichtorgaan van de werkgever;
- m. **melder:** een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt of een onregelmatigheid meldt op grond van deze regeling<sup>4</sup>;
- n. **melding:** de melding van een vermoeden van een misstand, een integriteitsschending of andere onregelmatigheid op grond van deze regeling;
- o. **misstand:**
  - a. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht<sup>5</sup>;
  - b. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang<sup>6</sup> in het geding is bij:
    - i. een schending of een (dreigend) gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift - waaronder een (dreigend) strafbaar feit – of een schending of (dreigend) 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 (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) grove verspilling van overheidsgeld;
    - viii. (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;
- p. **onderzoekers:** degenen aan wie het bestuur het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- q. **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;

<sup>4</sup> Het begrip “melder” is in de Wet bescherming klokkenluiders veel breder dan in de ‘oude’ Wet Huis voor klokkenluiders, toen in principe alleen de werknemer een melding kon doen. In de nieuwe regeling van de Wet bescherming klokkenluiders kunnen naast de werknemer ook andere personen een melding doen, als zij activiteiten verrichten voor een werkgever, zoals zzp-ers, aannemers en onderaannemers, sollicitanten, leveranciers en bestuurders.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Wanneer bij een misstand het maatschappelijk belang in het geding is, kan niet in zijn algemeenheid worden gezegd en zal van geval tot geval moeten worden bekeken. Het gaat hier in principe om situaties die het niveau van een of enkele persoonlijke gevallen overstijgen, bijvoorbeeld doordat sprake is van een zekere mate van ernst of omvang of van een structureel karakter. Ter illustratie: Een diefstal van enkele zaken door één individu is nog geen misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Het maatschappelijk belang kan echter wel in het geding komen als het gaat om meerdere diefstallen of dure zaken, zeker als de diefstallen worden gepleegd door werknemers die juist tot taak hebben die goederen te bewaken of als de diefstallen door de leiding van het bedrijf worden gedoogd of de leiding zelf deelt in de buit.

- r. **richtlijn:** Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 (PbEU 2019, L 305);
  - s. **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;<sup>7</sup>
  - t. **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;
  - u. **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<sup>8</sup>, 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;
  - v. **vertrouwenspersoon:** (een van) degene(n) die door de werkgever is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren en die uit hoofde van die functie een geheimhoudingsplicht heeft. De werkgever kent twee interne vertrouwenspersonen en één externe vertrouwenspersoon. De contactgegevens van de vertrouwenspersonen staan vermeld op de website van deltaWonen en op intranet
  - w. **werkgever Stichting deltaWonen**, 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;
  - x. **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;<sup>9</sup>
  - y. **werknemer:** degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht<sup>10</sup>.
2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

---

<sup>7</sup> Zie noot 5.

<sup>8</sup> Het vermoeden van een misstand moet gebaseerd zijn op redelijke gronden. Dat betekent dat de melder niet hoeft te bewijzen dat sprake is van een misstand, maar hij moet zijn vermoeden wel enigszins kunnen onderbouwen. Het vermoeden moet voldoende concreet zijn en zijn gebaseerd op eigen waarneming of documenten (bijvoorbeeld e-mails, verslagen, brieven, foto's, etc.). Verhalen van horen zeggen zijn bijvoorbeeld niet voldoende.

<sup>9</sup> Onder "werkgerelateerde context" vallen allerlei werksituaties. Daaronder vallen niet alleen werknemers, ambtenaren, zzp'ers, stagiairs, vrijwilligers en uitzendkrachten, maar ook (personen die werken onder verantwoordelijkheid van) leveranciers, aannemers en onderaannemers en personen in leidinggevende organen, zoals leden van een raad van commissarissen. Daaronder vallen ook "vroegere" werkrelaties (zoals oud-werknemers) en "toekomstige" werkrelaties (zoals sollicitanten).

<sup>10</sup> Onder werknemer die 'anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht' vallen in ieder geval stagiaires en vrijwilligers (mits zij een vergoeding ontvangen voor hun werkzaamheden).

## **Artikel 2. Doel, status en inhoud regeling**

1. Werkgever hecht belang aan het voeren van een deugdelijk integriteitsbeleid, en als onderdeel daarvan, aan een goed klokkenluidersbeleid, zodat werknemers zonder gevaar voor hun rechtspositie de mogelijkheid hebben te rapporteren over vermeende onregelmatigheden van algemene, operationele en financiële aard binnen de organisatie van werkgever. Deze regeling is opgesteld ter uitwerking van artikel 19 van het reglement van Bestuur en voorziet in een duidelijke, transparante procedure die waarborgt dat werknemers in hun eventuele meldingen serieus worden genomen. Deze regeling maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid van werkgever.
2. Wijziging van deze regeling geschiedt bij besluit van het bestuur na instemming van de ondernemingsraad en na goedkeuring van de raad van commissarissen. Van een dergelijk besluit wordt melding gemaakt in het jaarverslag van werkgever.
3. Deze regeling wordt gepubliceerd op de website van werkgever.

## **Artikel 3**

1. Van iedere werknemer wordt verwacht dat hij melding maakt van een vermoeden van een misstand.
2. De melder dient te goeder trouw te handelen.
3. De melder dient niet uit persoonlijk gewin te handelen.
4. Indien sprake is van een bewust gedane valse melding wordt een disciplinaire maatregel opgelegd.
5. De melder die melding maakt van een vermoeden van een misstand waar hij zelf aan heeft deelgenomen, is niet gevrijwaard van interne disciplinaire maatregelen of vervolging. Wel zal bij de oplegging van disciplinaire maatregelen in overweging worden genomen dat de werknemer zelf melding heeft gemaakt van het vermoeden van de misstand waaraan hij zelf (mede)schuldig is.

## **Artikel 4. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer**

1. Een werknemer kan een vertrouwenspersoon of adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een integriteitsschending en/of onregelmatigheid en/of misstand en hem verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake dit vermoeden.
2. In aanvulling op 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 5. Melding van een vermoeden van een misstand of andere onregelmatigheid**

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand, integriteitsschending of andere onregelmatigheid binnen de organisatie van de werkgever kan een vermoeden van een misstand melden bij het onafhankelijk meldpunt voor klokkenluiders. Dit onafhankelijke meldpunt geeft zorgvuldige opvolging aan die melding.
2. Een werknemer met een vermoeden van een misstand, integriteitsschending of andere onregelmatigheid 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 werknemer een redelijk vermoeden heeft dat het bestuur bij de vermoede misstand, integriteitsschending of andere onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij de raad van commissarissen doen.
3. De werknemer kan het vermoeden van een misstand, integriteitsschending of andere onregelmatigheid binnen de organisatie van de werkgever ook melden via de

vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar het bestuur als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk de raad van commissarissen.

4. 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.
5. De werkgever registreert een melding bij de ontvangst ervan in een daarvoor ingericht register.

#### **Artikel 6. 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, integriteitsschending of andere onregelmatigheid binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen bij het onafhankelijk meldpunt voor klokkenluiders en 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 het bestuur bij de vermoede misstand, integriteitsschending of andere onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij de raad van commissarissen doen.
2. De melder kan het vermoeden van een misstand, integriteitsschending of andere onregelmatigheid binnen de organisatie van de werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de melder, door naar het bestuur.

#### **Artikel 7. 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, integriteitsschending of andere 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.<sup>11</sup>
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt mede<sup>12</sup> 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;

---

<sup>11</sup> Het zorgen voor een goede bescherming van de melder tegen benadeling is een van de basisvoorwaarden voor het goed en zorgvuldig omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

<sup>12</sup> Deze lijst is een aanvulling op de omschrijving van het begrip "benadeling" in artikel 1 onderdeel d van deze modelregeling en is niet-limitatief.

- 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, integriteitsschending of andere onregelmatigheid.
  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, integriteitsschending of andere onregelmatigheid, 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 8. Het tegengaan van benadeling van de melder**

1. De op de voet van artikel 10 lid 6 aangewezen contactpersoon bespreekt onverwijld, 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. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vaststelling ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon en de melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. 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 het bestuur. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. Het bestuur draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

### **Artikel 9. 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, integriteitsschending of andere 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. Deze bepaling is van overeenkomstige wijze van toepassing als het vermoeden is gemeld via het onafhankelijk meldpunt voor klokkenluiders, een leidinggevende dan wel de raad van commissarissen.
4. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.

### **Artikel 10. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding**

1. Indien de melder de melding van een vermoeden van een misstand, integriteitsschending of andere onregelmatigheid mondeling bij het onafhankelijk meldpunt voor klokkenluiders of een leidinggevende doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt het onafhankelijk meldpunt voor klokkenluiders 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. Indien de melder de melding van een vermoeden van een misstand, integriteitsschending of andere 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. Het onafhankelijk meldpunt voor klokkenluiders, de vertrouwenspersoon of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan het bestuur. Daarbij wordt de identiteit van de melder niet bekend gemaakt aan het bestuur, zonder de uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder. Het bestuur zal met inachtneming van de wet- en regelgeving op het gebied van privacy en persoonsgegevens de melding mede delen aan de raad van commissarissen.
4. Indien de melder, of de leidinggevende, de vertrouwenspersoon dan wel het onafhankelijk meldpunt bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat het bestuur bij de vermoede misstand, integriteitsschending of andere onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende, de vertrouwenspersoon dan wel het onafhankelijk meldpunt bij wie de melding is gedaan de melding onverwijld door aan de raad van commissarissen. In dat geval dient in deze regeling voor "het bestuur" verder "de Raad van Commissarissen" te worden gelezen.
5. Het bestuur 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. Indien de identiteit van de melder niet bekend is



gemaakt aan het bestuur, verloopt de communicatie tussen bestuur en de melder via de persoon bij wie de melding is gedaan, overeenkomstig het bepaalde in artikel 9 lid 3.

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

#### **Artikel 11. Behandeling van de interne melding door de werkgever**

1. Het bestuur stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand, integriteitsschending of andere 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, integriteitsschending of andere onregelmatigheid.
2. Indien het bestuur 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 het bestuur 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, integriteitsschending of andere onregelmatigheid.
3. Het bestuur 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 het bestuur de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan<sup>13</sup>.
4. Het bestuur 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, integriteitsschending of onregelmatigheid.
5. Het bestuur informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. Het bestuur stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. Indien de identiteit van de melder niet bekend is gemaakt aan het bestuur, verloopt de communicatie tussen bestuur en de melder via de persoon bij wie de melding is gedaan, overeenkomstig het bepaalde in artikel 9 lid 3.
7. Het bestuur 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 12. De uitvoering van het onderzoek**

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

---

<sup>13</sup> Bij de afweging of daar sprake van is, zal de werkgever moeten meewegen:

- dat de melder een gerechtvaardigd belang heeft om na te kunnen gaan of de kennisgeving aan de externe instantie goed en zorgvuldig geschiedt, en  
- dat de melder een geheimhoudingsplicht heeft tegenover de werkgever en de werkgever van de melder mag verwachten dat hij met alle gegevens en documenten die verband houden met de melding zorgvuldig omgaat.

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 13. Standpunt van de werkgever**

1. Het bestuur informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand, integriteitsschending of andere onregelmatigheid. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid dan wel zal leiden.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, informeert het bestuur 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 het bestuur 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 14. 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, integriteitsschending of andere onregelmatigheid 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 11 t/m 14 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.

#### **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, integriteitsschending of andere onregelmatigheid kan het bestuur verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 12 t/m 15 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders 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. Het bestuur draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever<sup>14</sup>.
2. Het bestuur stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden, integriteitsschendingen en andere 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, integriteitsschendingen en andere 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. Het bestuur 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. Het bestuur 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. Het bestuur 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 rapportage als bedoeld in lid 2 van dit artikel wordt ter kennisgeving aan de raad van commissarissen verzonden.

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

1. Deze regeling treedt in werking op 15 december 2023.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de 'klokkenluidersregeling van deltaWonen'.
3. De huidige klokkenluidersregeling van deltaWonen d.d. 14 juni 2019 wordt op 15 december 2023 ingetrokken.

---

<sup>14</sup> Op grond van de Wet bescherming klokkenluiders is de werkgever verplicht aan de personen die bij hem werken, een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken van de procedure voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand binnen zijn organisatie. Ex-werknemers, werknemers van de werkgever die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verrichten en werknemers van een andere organisatie hebben echter meestal geen toegang (meer) tot het intranet van de werkgever. Daarom schrijft deze regeling ook het openbaar maken van de regeling op de website van de werkgever voor.