

Inleiding

De inzet en kwaliteiten van onze medewerkers bepalen het succes van Woongoed. Om onze ambities waar te kunnen maken doen we een groot beroep op ondernemerschap, flexibiliteit en inlevingsvermogen van onze medewerkers. Om slagvaardig te zijn, leggen we de verantwoordelijkheden laag in de organisatie. Daarbij staat integriteit hoog in het vaandel.

Woongoed vindt het belangrijk dat medewerkers op een adequate en veilige manier melding kunnen doen van eventuele vermoedens van misstanden binnen de organisatie. Wij spreken elkaar eerst aan op gedrag, zoals in onze integriteitcode staat. Indien dit niet mogelijk of ongewenst is, kan een (vermoeden van een) misstand worden gemeld. Om medewerkers van Woongoed de mogelijkheid te geven misstanden te melden is deze meldregeling opgesteld. Het uitgebreide reglement is toegevoegd na de inleiding. Daarnaast is het op grond van de Wet Huis voor Klokkeluiders en de Governance Code Woningcorporaties verplicht voor Woongoed om een meldregeling te hebben. In de meldregeling staat hoe de werkgever omgaat met meldingen van een vermoeden van een misstand. In de wet staat wat er ten minste in de meldregeling moet staan.

Waarom de meldregeling

We hebben natuurlijk al onze gedragscode. Daarnaast kun je bij je leidinggevende of de directeur-bestuurder terecht als je een vermoeden hebt dat er iets mis is. Maar er kunnen zaken zijn waar je je geen goed raad mee weet. Zaken welke voor jouw gevoel of feitelijk niet in de haak zijn. Het melden van een (vermoeden van een) misstand wordt niet gezien als klikken of een gebrek aan loyaliteit. Omdat misstanden en onregelmatigheden vaak juist niet goed zichtbaar zijn – iemand heeft immers iets te verbergen – is het belangrijk dat mensen die dat niet-integere gedrag wel vermoeden of zien, dat ook op een goede en veilige manier kunnen melden. Woongoed krijgt hierdoor de mogelijkheid om verantwoordelijkheid te nemen voor het oplossen van de misstand of het voorkomen daarvan.

Wat is een misstand

Als een collega een keer een fout maakt of jij bent het ergens niet mee eens dan is dat nog geen misstand. Een persoonlijk arbeidsconflict is dat ook niet. Een misstand – of het vermoeden daarvan – is een ernstige situatie die de organisatie, het maatschappelijk belang of meerdere mensen treft. Denk hierbij aan:

- schending van een wettelijk voorschrift;
- een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen of een gevaar voor de aantasting van het milieu;
- een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Daarbij kan onder andere (maar niet uitsluitend) gedacht worden aan:

- een (dreigend) strafbaar feit, zoals diefstal, fraude, corruptie en valsheid in geschrifte;
- een (dreigende) verspilling van overheidsgeld;
- (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze bovengenoemde onderwerpen.

Je kunt een misstand constateren binnen je eigen afdeling, maar ook bij een andere afdeling.

Voor een melding op het vlak van ongewenst gedrag, zoals pesten, discriminatie en seksuele intimidatie verwijzen we je naar het Reglement Interne Vertrouwenspersoon. Deze meldingen vallen buiten deze meldregeling. Als het gaat om agressie en geweld door klanten, is het Protocol Ongewenst Gedrag van Klanten van toepassing.

Voor wie is de meldregeling

De regeling is gemaakt voor iedereen die bij, of voor Woongoed werkt of werkte en een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid ziet, en voor medewerkers van een andere organisatie die door hun werk met Woongoed in aanraking zijn gekomen. Dat betekent dat jij als werknemer in dienst van Woongoed melder kan zijn, maar je hoeft niet persé een arbeidsovereenkomst met Woongoed te hebben voor het melden van een misstand. Deze meldregeling geldt ook voor bijvoorbeeld zzp-ers, oud-collega's, aannemers en onderaannemers, sollicitanten, (voormalig) stagiaires, trainee of vrijwilligers, leveranciers, bestuurders en commissarissen, etc.

Woongoed maakt de regeling bekend op IRIS en de website, zodat medewerkers en externen op de hoogte kunnen zijn van de procedure en de geldende regels.

Melding bij (vermoedens van) misstanden

Je kunt elk vermoeden van een misstand melden. Iedere melding wordt serieus onderzocht. Daaruit zal blijken of het feit of de situatie ernstig genoeg is om tot actie over te gaan. Een medewerker met een vermoeden van een misstand zal in beginsel eerst een melding moeten doen bij de werkgever (leidinggevende, HRM, (interne) vertrouwenspersoon). Na overleg met de vertrouwenspersoon, of jouw (interne) contactpersoon kun je besluiten om formeel jouw melding schriftelijk in te dienen bij de directeur-bestuurder. Als jouw melding de directeur-bestuurder direct persoonlijk raakt, stuur je de melding naar de voorzitter van de Raad van Commissarissen. Na afhandeling van de interne melding, kan de melder een externe melding bij een extern meldpunt doen (dit is een instantie die daarvoor het meest in aanmerking komt, zoals bijvoorbeeld de Autoriteit Wonen, Belastingdienst, ILT, AFM, etc.). Dat zal in de meeste gevallen een inspectie of toezichthouder zijn, maar dat kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders zijn.

Vertrouwenspersoon

De medewerker kan een vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand of daadwerkelijk een melding doen. De medewerker kan hiervoor terecht bij de (interne) vertrouwenspersoon van Woongoed. Ook kan de medewerker het Huis van Klokkenluiders (gratis) verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

Bescherming van de melder, anonimiteit van de gegevens

Centraal in de meldregeling is de bescherming van de melder. De procedure is zodanig ingericht dat de bescherming van de melder en zijn/haar persoonsgegevens centraal staat. Je gegevens als melder worden gedurende het onderzoek naar de misstand geheim gehouden, tenzij jij uitdrukkelijk en schriftelijk aangeeft dat dat niet hoeft. Zelfs in dit laatste geval kan de vertrouwenspersoon er toch voor kiezen de melding te anonimiseren. De vertrouwenspersoon kan adviseren dat anonimiteit verstandiger is vanuit het oogpunt van de bescherming van jouw belangen. Woongoed is daarnaast verplicht te zorgen dat de informatie over de melding alleen toegankelijk is voor degene die bij de behandeling van de melding zijn betrokken.

Je zult als melder geen nadeel ondervinden van jouw melding. Je kunt hierdoor niet ontslagen worden of op een andere manier benadeeld worden. Er is een uitzondering. Het feit dat je een misstand meldt, maakt je niet immuun voor de gevolgen als je zelf ook hebt deelgenomen aan de misstand. Wel zal er uiteindelijk rekening kunnen worden gehouden met het feit dat je gemeld hebt.

Bij wie kun je een melding doen en waarover

Intern melden	
Functie	Waarover melden?
Je eigen leidinggevende	Alle gevallen, behalve over jouw leidinggevende zelf
HRM	Alle gevallen
Interne vertrouwenspersoon	Alle gevallen
Directeur-Bestuurder	Alle gevallen, behalve over de bestuurder zelf
Voorzitter Raad van Commissarissen	Alleen meldingen over de directeur-bestuurder
Externe vertrouwenspersoon	Alle gevallen

Daarnaast kun je extern melden via:

- Meldpunt Autoriteit Woningcorporaties (<https://www.ilent.nl/onderwerpen/meldingen-vragen-en-klachten-over-woningcorporaties/meldpunt-integriteit-woningcorporaties>)
- Huis voor Klokkenluiders. Kijk hiervoor op <https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/ik-vermoeden-misstand>.

Hoe melden werkt

Stap	
1	Dien de melding in bij Woongoed. Je doet een melding bij een leidinggevende, HRM of (interne) vertrouwenspersoon. De melding wordt (gezamenlijk) schriftelijk vastgesteld. Je keurt de inhoud van de schriftelijke melding goed en ondertekent deze verklaring.
2	Woongoed neemt jouw melding in behandeling. Degene bij wie jij je hebt gemeld, stuurt de door jouw opgestelde verklaring(en) persoonlijk en vertrouwelijk door aan de directeur-bestuurder. Als de misstand de directeur-bestuurder betreft, dan wordt deze verklaring gestuurd naar de voorzitter van de Raad van Commissarissen van Woongoed.
3	Woongoed neemt jouw melding in behandeling. Jij of jouw contactpersoon (als je anoniem wilt blijven) krijgt een ontvangstbevestiging en gaat in gesprek met de directeur-bestuurder over de melding
4	Woongoed kan een onderzoek (laten) starten. Hierop kan de bestuurder (of RvC voorzitter) een onderzoek laten starten. Jij wordt, in ieder geval op hoofdlijnen, binnen acht weken geïnformeerd over de stappen van dat onderzoek. De wijze waarop dit wordt opgepakt is de verantwoordelijkheid van de directeur-bestuurder
5	Woongoed besluit om niets met jouw melding te doen. Als de directeur-bestuurder (of RvC voorzitter) besluit om geen onderzoek te starten (=seponeren), krijg jij (of jouw contactpersoon) binnen 2 weken bericht hierover. De reden van het niet instellen van een onderzoek wordt daarin expliciet vermeld. Als je het, na toelichting, niet eens bent met dit 'seponeren', dan kan je in beroep bij een instantie buiten Woongoed als je dat wilt. Denk hierbij aan het Huis voor Klokkenluiders.

Wie voert het onderzoek naar mijn melding uit?

Woongoed is verantwoordelijk voor het goed (laten) uitvoeren van het onderzoek naar de melding. Woongoed kan zich daarin laten bijstaan door een extern onderzoeksbureau of recherchebureau dat gespecialiseerd is in onderzoek naar (vermoedens van) misstanden of integriteitsschendingen. De wijze van aanpak van het onderzoek hangt uiteraard uit van de melding.

De melder wordt in de gelegenheid gesteld te worden gehoord door degene die het onderzoek uitvoert. De onderzoekers kunnen uiteraard ook andere personen horen en onderzoek doen.

Krijg je, als melder, het onderzoeksrapport te zien?

De onderzoekers stellen een (concept) onderzoeksrapport op en de melder krijgt in het algemeen de kans hierbij opmerkingen te maken. Er kunnen redenen zijn dat jij het concept-rapport niet te zien krijgt. Jouw melding kan immers vergaande gevolgen hebben voor degene(n) over wie de melding gaat. Als dit door de onderzoekers goed is onderzocht, is aanvulling van jouw kant niet meer nodig. Het sanctierecht volgt dan zijn verloop. Op grond van de uitkomsten van het onderzoeksrapport neemt Woongoed een beslissing over de melding. De opstellers van het rapport zullen daarin waarschijnlijk een advies of aanbeveling doen. Mogelijk zijn, naast interne passende sancties direct bepalingen uit het strafrecht of privaatrecht/arbeidsrecht van toepassing op de melding.

Meldregeling Woongoed Middelburg

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1. Begripsbepalingen

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

Artikel 3. Melding van een vermoeden van een misstand

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

Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling

Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder

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

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

Artikel 9. Behandeling van de interne melding door de werkgever

Artikel 10. De uitvoering van het onderzoek

Artikel 11. Standpunt van de werkgever

Artikel 12. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

Artikel 13. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

Artikel 14. Publicatie, rapportage en evaluatie

Artikel 15. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **adviseur**: een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand. Liefst is dit de vertrouwenspersoon. Andere adviseurs die geraadpleegd kunnen worden, zijn een adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar of een bedrijfsarts;
- b. **afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders**: de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, 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 de melder en die kan worden benadeeld door de werkgever van de melder, een persoon of organisatie waarmee de melder anderszins in een werk gerelateerde context verbonden is en een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werk gerelateerd verbonden is. Een derde persoon kan een collega of familielid zijn die in een werk gerelateerde 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 werk gerelateerd verbonden is;
- f. **bevoegde autoriteit**: organisatie als bedoeld in artikel 2c van de Wet bescherming klokkenluiders die kan zorgdragen voor de ontvangst en opvolging van een melding, zoals (niet limitatief) het Huis voor klokkenluiders, de Autoriteit Consument en Markt, de Autoriteit Financiële Markten en de Autoriteit persoonsgegevens;
- g. **contactpersoon**: degene die door de hoogste leidinggevende na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling. Iedereen van binnen en van buiten Woongoed kan contactpersoon zijn. Het gaat erom dat de contactpersoon het vertrouwen van de melder geniet;
- h. **degene die een melder bijstaat**: een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werk gerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is. Dat kan bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon binnen een organisatie of een vakbondsvertegenwoordiger zijn;
- 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;
- j. **(externe) vertrouwenspersoon**: onafhankelijke functionaris in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders die door de werkgever is aangewezen om bij de organisatie van de werkgever te fungeren als degene aan wie een melding van een vermoeden van een misstand kan worden gedaan en die zorgvuldige opvolging kan geven aan een bij hem gedane melding. Deze functionaris vervult naast de functie van externe vertrouwenspersoon geen andere (formele) functies binnen de organisatie van werkgever;
- k. **hoogste leidinggevende**: het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever. Bij Woongoed is dit de bestuurder;
- l. **hoogste verantwoordelijke**: het interne toezichtorgaan, de Raad van Commissarissen (RvC) van Woongoed;
- m. **melder**: een natuurlijke persoon die in de context van zijn werk gerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt of een onregelmatigheid meldt op grond van deze regeling. Dit kunnen naast werknemers ook personen zijn die activiteiten verrichten voor een werkgever, zoals zzp-ers, (onder)aannemers, sollicitanten, leveranciers en bestuurders;
- n. **melding**: de melding van een vermoeden van een misstand op grond van deze regeling;

o. misstand:

- a. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht. Het gaat hier over onderwerpen waarover de EU richtlijnen of verordeningen heeft opgesteld, zoals bijvoorbeeld het verstrekken van opdrachten, voorkomen van witwassen van geld en terrorismefinanciering, bescherming van het milieu, volksgezondheid, bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens;
- 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;

p. **onderzoekers:** degenen aan wie de hoogste leidinggevende 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;

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;

t. **vermoeden van fraude:** 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. In de bijlage (Frauderresponsplan Woongoed Middelburg) kun je lezen hoe de bestuurder en de RvC handelen wanneer Woongoed wordt geconfronteerd met (een vermoeden van) fraude;

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, 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. 'Op redelijke gronden' betekent dat de melder niet hoeft te bewijzen dat sprake is van een misstand, maar hij moet het 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 niet voldoende;

v. **vertrouwenspersoon:** degene die door de werkgever is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;

w. **werkgever:** Woongoed, 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. **werk gerelateerde context:** toekomstige, huidige of vroegere werk gerelateerde 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. Onder werk gerelateerde context vallen allerlei werksituaties: werknemers, ambtenaren, zzp'ers, stagiaires, vrijwilligers, uitzendkrachten, (personen die werken onder verantwoordelijkheid van) leveranciers, (onder)aannemers en personen in leidinggevende organen, zoals de leden van een Raad van Commissarissen. Ook vroegere werkrelaties (zoals oud-werknemers) en toekomstige werkrelaties (zoals sollicitanten) vallen eronder; y. **werknemer**: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht. Onder deze laatste categorie vallen in ieder geval stagiaires en vrijwilligers, mits zij een vergoeding ontvangen voor hun werkzaamheden.

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

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Een werknemer kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een misstand.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.
3. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand. Meer informatie en contact: huisvoorklokkenluiders.nl

Artikel 3. Melding van een vermoeden van een misstand

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand binnen Woongoed kan een vermoeden van een misstand melden bij de externe vertrouwenspersoon. De externe vertrouwenspersoon geeft zorgvuldige opvolging aan die melding.
2. Een werknemer met een vermoeden van een misstand binnen Woongoed kan daarvan ook melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtsorgaan doen. In dat geval dient in deze regeling voor "de hoogste leidinggevende" de Raad van Commissarissen (RvC) gelezen te worden.
3. De werknemer kan het vermoeden van een misstand binnen Woongoed ook melden via de interne vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de hoogste leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk het interne toezichtsorgaan.
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 4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie

1. Een natuurlijke persoon die in de context van zijn werk gerelateerde activiteiten met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen en een vermoeden heeft van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen bij de externe vertrouwenspersoon 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 de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij de hoogst verantwoordelijke doen.

2. De melder kan het vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de melder, door naar de hoogst leidinggevende.

Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De werkgever zal de melder, degene die de melder bijstaat, een betrokken derde of een onafhankelijke functionaris niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand aan de werkgever, aan een bevoegde autoriteit of aan een bestuursorgaan, instellingen of instanties van de Europese Unie, of in verband met het openbaar maken van die melding.
Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt mede verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
 - a. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - b. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - c. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - d. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder,
 - e. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - f. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - g. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - h. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
 - i. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - j. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - k. het onthouden van promotiekansen;
 - l. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten.
 - m. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - n. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;
3. 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 of onregelmatigheid.
5. 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:
 - a. het negeren van de melder;
 - b. het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;

- c. het feitelijk opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder, op welke wijze dan ook geformuleerd.
6. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De aangewezen vertrouwenspersoon 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 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 contactpersoon. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De contactpersoon stuurt het verslag onverwijld door aan de hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

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. Indien 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 niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.

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

1. Indien de melder de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling bij de externe vertrouwenspersoon of een leidinggevende doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt de externe vertrouwenspersoon respectievelijk deze leidinggevende, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke 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 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 externe vertrouwenspersoon of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de hoogste leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever.

4. Indien de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat de hoogst leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan de hoogst verantwoordelijke binnen de organisatie van de werkgever. In dat geval dient in deze regeling voor “de hoogste leidinggevende” verder “de Raad van Commissarissen” te worden gelezen.
5. De hoogste leidinggevende stuurt de melder onverwijld, en in ieder geval binnen zeven dagen na ontvangst van diens melding, een bevestiging dat de melding is ontvangen. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.
6. Na ontvangst van de melding wijst de hoogste leidinggevende, 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 hoogste leidinggevende 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. Indien de hoogste leidinggevende 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 hoogste leidinggevende van oordeel is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of dat op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
3. De hoogste leidinggevende beoordeelt of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de hoogste leidinggevende de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. Bij de afweging of daar sprake van is, weegt de werkgever mee 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.
4. De hoogste leidinggevende 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 hoogste leidinggevende informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De hoogste leidinggevende stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De hoogste leidinggevende informeert de 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 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. 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 hoogste leidinggevende 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 tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid dan wel zal leiden.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de hoogste leidinggevende de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogste leidinggevende of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder op grond van lid 1 t/m 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 12. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een 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 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. 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 hoogste leidinggevende 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. 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 14. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
2. De hoogste leidinggevende stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en 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 hoogste leidinggevende stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de Ondernemingsraad wordt besproken.
4. De hoogste leidinggevende stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid 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 hoogste leidinggevende draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de Ondernemingsraad voor.

Artikel 15. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 1 december 2023.
2. Deze regeling wordt aangehaald als 'meldregeling omgaan met melden vermoeden misstand bij Woongoed'.
3. Deze regeling vervangt de Klokkeluidersregeling van Woongoed van 22 november 2022.

BIJLAGE

Frauderresponsplan Woongoed Middelburg

Als er sprake is van mogelijke financieel-economische delicten, dan treedt het frauderesponseplan in werking. Fraude houdt in: 'het opzettelijk misleiden om onrechtmatig of onwettig voordeel te verkrijgen'. Veel organisaties spannen zich in om fraude te voorkomen, maar omdat bij fraude altijd sprake is van een opzettelijke onjuiste voorstelling van zaken, is fraude moeilijk te voorkomen en te detecteren.

Hieronder kun je lezen hoe de bestuurder en de RvC handelen wanneer Woongoed wordt geconfronteerd met (een vermoeden van) fraude.

We gaan vertrouwelijk met het vermoeden van fraude om en treden pas naar buiten als de communicatielijn helder is. Hierbij wordt een (externe) jurist ingeschakeld. Bij een vermoeden van fraude is er sprake van een beginfase, waarin er een verdenking is en bewijs nog niet onomstotelijk vaststaat.

Of de bestuurder of de RvC de leiding heeft over de afhandeling, hangt af wie er bij het vermoeden van fraude betrokken is. We maken verschil in de opvolging en afhandeling van een vermoeden van fraude waarbij:

- werknemers betrokken zijn (personeelsfraude);
- (een van de) directeuren en/of managers betrokken zijn (managementfraude);
- het bestuur betrokken is (bestuursfraude).

Alle medewerkers van Woongoed (personeel, management en bestuurder) zijn gehouden om mee te werken aan onderzoek dat door de leiding van de organisatie is ingelast.

En of het nu om de respons op personeels- management- of bestuursfraude gaat, het uitgangspunt is te allen tijde dat de kring van geïnformeerden zo beperkt mogelijk wordt gehouden.

Personeels- en managementfraude

De bestuurder heeft de leiding in het onderzoek en de afhandeling. Hij neemt de verantwoordelijkheid om een frauderesponsplan voor de specifieke situatie op te stellen op basis van de hier beschreven uitgangspunten en keurt het plan goed. De RvC stelt het plan vast.

De RvC houdt vanuit zijn toezichtsrol actief toezicht op de uitvoering van het plan en levert waar mogelijk een inhoudelijke bijdrage. Dit laatste doet de RvC in zijn rol als adviseur van het bestuur.

Het bestuur bepaalt of en welke medewerkers een rol spelen in de frauderespons, bijvoorbeeld in het nemen van de leiding en coördinatie en het opstellen van een frauderespons-plan. De bestuurder formeert hiervoor een klein, toegewijd team, eventueel aangevuld door ter zake kundige externen, zoals een gespecialiseerd jurist of onderzoeksbureau.

Externe deskundigen worden ingezet om de onafhankelijkheid te waarborgen. Zo kunnen de resultaten (van onderzoek) gebruikt worden bij eventuele juridische vervolgstappen.

De bestuurder legt in overleg met de RvC afspraken vast wie de leiding en coördinatie op zich neemt, wie met de melder communiceert over het verloop van het proces en op welke manier de klokkenluider/melder wordt beschermd. Daarnaast zorgt de bestuurder voor voldoende mandaat en bevoegdheden voor degene(n) die een rol spelen in de coördinatie.

De bestuurder stemt met de RvC af hoe de informatie en afstemming met de RvC zal plaatsvinden en bespreekt hoe de externe en interne communicatie wordt ingericht. Daarbij bespreken bestuurder en RvC ook het belang en de noodzaak van externe melding aan bijvoorbeeld externe toezichthouders, klanten of leveranciers bij vermoedens van corruptie. En vanaf welk moment en op welke wijze er samengewerkt wordt met opsporingsinstanties (zoals FIOD, politie en OM) en/of externe toezichthouders (zoals Aw, AFM en DNB) en de verzekeringsmaatschappij.

Bij het vermoeden van fraude is het van belang om data van de organisatie veilig te stellen. De bestuurder legt een verzoek hiervoor onmiddellijk bij de afdeling I&A neer. I&A schakelt vervolgens meteen een externe specialist in. Door te werken met externen, wordt de objectiviteit geborgd en wordt voorkomen dat medewerkers ongewild inhoudelijk of procesmatig betrokken worden.

De bestuurder kan werknemers direct de toegang tot kantoor en systemen ontzeggen en gelasten om gegevensdragers en hardware zoals laptops, mobiele telefoons en camera's per direct in te leveren.

Als er sprake is van personeels- en managementfraude, dan neemt de bestuurder de accountant in een zo vroeg mogelijk stadium mee in het frauderesponsplan dat voor de concrete situatie wordt opgesteld.

Daarnaast onderhoudt de bestuurder de contacten met de accountant en informeert hij de RvC hierover. De bestuurder kan besluiten het contact met de accountant te delegeren. Ook daarover wordt de RvC geconsulteerd.

Als er sprake is van een vermoeden van managementfraude, dan informeert de bestuurder de voorzitter van de RvC onmiddellijk nadat de melding hierover is gedaan. Indien hij de voorzitter niet kan bereiken, dan informeert hij de vicevoorzitter van de RvC.

Bestuursfraude

Als het gaat om een vermoeden van fraude door de bestuurder, dan heeft de voorzitter van de RvC de leiding. De melding wordt rechtstreeks bij de voorzitter RvC gedaan en de voorzitter bepaalt in afstemming met de voltallige RvC wie een rol speelt in de frauderespons en of en welke medewerkers van Woongoed worden gevraagd om deel uit te maken van het RvC frauderespons-team. De RvC heeft de coördinerende rol en houdt die ook gedurende het proces.

Bij bestuursfraude heeft de RvC het mandaat om een externe jurist en/of een gespecialiseerd onderzoeksbureau in te zetten. Ook heeft de RvC het mandaat om data van de organisatie veilig te stellen met in- en externe deskundigen.

Het contact met de accountant loopt in het geval van bestuursfraude via de voorzitter van de auditcommissie.