

**Integriteitscode en
Regeling omgaan met
melden misstand of
integriteitsschending**

April 2018

Inhoud

1.	Integriteitscode	3
1.1	Uitgangspunten integriteitscode.....	3
1.2	In de praktijk.....	5
2.	Regeling omgaan met melden vermoeden van misstand of integriteitsschending	5
Artikel 1	Definities.....	5
Artikel 2	Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer.....	7
Artikel 3	Interne melding door een werknemer van de werkgever.....	7
Artikel 4	Interne melding door een werknemer van een andere organisatie	8
Artikel 5	Bescherming van de melder tegen benadeling	8
Artikel 6	Het tegengaan van benadeling van de melder.....	9
Artikel 7	Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling.....	9
Artikel 8	Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder	10
Artikel 9	Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding	10
Artikel 10	Behandeling van de interne melding door de werkgever	11
Artikel 11	De uitvoering van het onderzoek	11
Artikel 12	Standpunt van de werkgever.....	12
Artikel 13	Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever	12
Artikel 14	Externe melding.....	13
Artikel 15	Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder.....	13
Artikel 16	Publicatie, rapportage en evaluatie.....	14
Artikel 17	Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling	14
Bijlage 1	Contactgegevens vertrouwenspersoon Helpt Elkander	15

1. Integriteitscode

Helpt Elkander heeft als woningcorporatie een belangrijke maatschappelijke taak. Integriteit is een wezenskenmerk van een maatschappelijke organisatie. Om de legitimiteit van het handelen en de autoriteit en de rol van de corporatie in de samenleving op een voldoende niveau te houden, is het van belang dat de corporatie integer gedrag vertoont. Sterker nog, we moeten ervoor zorgen dat de schijn niet tegen is. De integriteitscode geldt voor iedereen die optreedt namens Helpt Elkander. De integriteitscode is openbaar en wordt gepubliceerd op de website.

De medewerkers, directeur-bestuurder en de toezichthouders ondertekenen een verklaring waarmee de gedragscode wordt onderschreven. Om de twee jaar wordt de gedragscode geëvalueerd en, indien noodzakelijk, geactualiseerd.

De kern van integriteit is het hebben van een goed geweten.

Het doel van deze integriteitscode is om de directeur-bestuurder, de Raad van Toezicht en de medewerkers houvast te bieden met een aantal gedragsregels. De gewenste integriteit is niet de optelsom van de verschillende gedragsregels, maar een grondhouding, een kwaliteit die geldt op alle momenten dat er contact is met klanten of overige relaties. Het gaat erom te bewerkstelligen dat alle betrokkenen in hun werk steeds vanuit de juiste houding handelen, dat ieder meer en eerder bij zichzelf te rade gaat of men kan verantwoorden wat men doet of nalaat. Integriteit van handelen is in de eerste plaats een persoonlijke verantwoordelijkheid.

Hierna wordt op de volgende vier hoofdgebieden een aantal uitgangspunten genoemd die een richting aangeeft voor integer gedrag:

- Respectvol gedrag
- Relaties zijn zakelijk
- Scheiding werk en privé
- Verantwoord handelen

1.1 Uitgangspunten integriteitscode

1. Respectvol gedrag

We behandelen elkaar, onze klanten en relaties met respect. We komen afspraken na en laten daarmee zien dat we een betrouwbare partner zijn. Wij verwachten dit ook van anderen. We spreken elkaar aan op ongewenst of niet integer gedrag.

- Met je handelen versterk je het vertrouwen in onze organisatie.
- Je houdt je aan de wettelijke voorschriften en aan algemeen aanvaarde gedragsregels.
- Je gaat verantwoord om met de middelen van onze organisatie (gelden, diensten, materialen, kennis en informatie).
- Je weet in te schatten wanneer geheimhouding van toepassing is.
- Je draagt verantwoordelijkheid voor je eigen handelen. Je kunt de keuzes, die je binnen je werk maakt, verantwoorden.

2. Relaties zijn zakelijk

Samenwerking met externe relaties houden we zakelijk en zuiver. We voorkomen elke schijn van belangenverstrengeling. Dezelfde houding verwachten we van onze relaties.

- We gaan terughoudend om met het aannemen van geschenken en/of uitnodigingen. We maken hierbij onderscheid tussen kleine geschenken met een alledaags karakter (flesje wijn/bosje bloemen) en grotere geschenken. Grotere geschenken nemen we niet aan.
- Uitnodigingen voor bijeenkomsten, seminars, trainingen en congressen, sporttoernooien, lunches, diners of feesten etc. bespreken we eerst met de leidinggevende.
- Ontvangen geschenken worden ingeleverd bij Helpt Elkander voor algemeen gebruik of loting onder alle medewerkers.

3. Scheiding werk en privé

Er is een strikte scheiding tussen privé- en zakelijk belang.

- Met zakelijke transacties in de privé sfeer met leveranciers van Helpt Elkander wordt terughoudend omgegaan. Als ze aan de orde zijn, moeten ze altijd op marktconforme voorwaarden worden uitgevoerd. Medewerkers melden privétransacties met leveranciers van Helpt Elkander altijd aan de directe leidinggevende. Dit wordt ook schriftelijk vastgelegd.
- Onze kerntaak, het verhuren en verkopen van betaalbare woningen, gebeurt open en eerlijk. We respecteren de toewijzingsregels van Wooniezie, ook als het toewijzing van woningen aan vrienden of familie betreft.
- (Maatschappelijke) nevenfuncties en/of nevenactiviteiten die raakvlakken hebben met de activiteiten van Helpt Elkander zijn bekend bij je leidinggevende. Elke schijn van belangenverstrengeling moet worden tegengegaan.
- (Maatschappelijke) nevenfuncties van directeur bestuurder en leden van de RvT worden opgenomen in het jaarverslag.
- Eigendommen van Helpt Elkander worden alleen voor Helpt Elkander gebruikt en niet voor andere doeleinden, met uitzondering van een aantal eigendommen die geleend mogen worden zoals beschreven in de Notitie gebruik en verkoop inventaris HE (nov. 2015).

4. Verantwoord handelen

Alle personen die uit naam van Helpt Elkander handelen (directeur-bestuurder, toezichthouders, medewerkers of ingehuurde) beseffen dat ze onderdeel zijn van een maatschappelijke organisatie met een publieke taak op het terrein van wonen en woonomgeving.

- Je bent respectvol, vriendelijk en betrouwbaar in je handelen.
- Je maakt ongewenst of niet-integer gedrag bespreekbaar, in eerste instantie met de betreffende persoon en in tweede instantie met zijn/haar leidinggevende.
- Je meldt vermoedens van fraude, misbruik of corruptie bij de leidinggevende of de directeur bestuurder.

1.2 In de praktijk

De geformuleerde hoofdlijnen geven de richting aan en laten zien waar wij voor staan. Belangrijk voor de praktijk:

- Bij twijfel niet inhalen!
- We maken alles bespreekbaar met collega's en leidinggevendenden.
- Deze code geldt voor iedereen die uit naam van Helpt Elkander handelt. Relaties kunnen 'opdrachtgever' of 'projectleider' lezen in plaats van 'leidinggevende of directie'.
- Het niet naleven van de gedragsregels in deze code kan leiden tot maatregelen. De zwaarte van de maatregel is afhankelijk van de ernst van de overtreding. Voor situaties waarin deze code niet voorziet, beslist de directeur-bestuurder.

2. Regeling omgaan met melden vermoeden van misstand of integriteitsschending

Inleiding

Deze meldregeling biedt iedere medewerker de mogelijkheid om zijn of haar vermoeden van een misstand of integriteitsschending te melden aan de directeur-bestuurder, de voorzitter van de Raad van Toezicht of de vertrouwenspersoon.

Deze regeling beschrijft wat werknemers kunnen melden en wanneer, bij wie werknemers een misstand kunnen melden en op welke wijze, wat de rechten van de melder zijn en wat de organisatie doet met een melding.

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

Werknemer	<ul style="list-style-type: none"> • Degene die nu of in het verleden arbeid (hebben) verricht(en) voor Helpt Elkander, met of zonder arbeidscontract of aanstelling¹ • Werknemers van andere organisaties die door hun werk met de organisatie van Helpt Elkander in aanraking zijn gekomen²
Werkgever	Helpt Elkander, 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

¹ Hieronder vallen huidige werknemers en ex-werknemers, zzp'ers, vrijwilligers, flexwerkers en stagiaires.

² Bijvoorbeeld werknemers die als opdrachtnemer, onderaannemer, samenwerkingspartner of uitzendkracht voor HE werken.

Vermoeden van misstand	Een vermoeden van een misstand is een op een redelijke gronden ³ gebaseerd vermoeden met betrekking tot de organisatie waar de werknemer werkzaam is en waarbij een maatschappelijk belang in het geding is, in verband met: <ol style="list-style-type: none"> Een (dreigend) strafbaar feit. Een (dreigende) schending van wet- en regelgeving en/of van binnen de organisatie geldende regels/codes. Een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen of de aantasting van het milieu. Een (dreiging van) bewust onjuist informeren van onder meer publieke organen. Een (dreiging van) schending van de integriteitscode van Helpt Elkander. Een (dreigende) verspilling van maatschappelijk geld. Een (dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder a t/m f hierboven genoemde feiten.
Vermoeden van een integriteitsschending	Een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid en ongerechtigheid (onregelmatigheid) 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. ⁴
Vertrouwenspersoon	Degene die door het bestuur van Helpt Elkander is aangewezen om als zodanig voor de organisatie fungeren. De vertrouwenspersoon heeft een geheimhoudingsplicht en kan door een werknemer in vertrouwen worden geraadpleegd over een vermoeden van een misstand of integriteitsschending.
Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders	De afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid2 wet Huis voor Klokkenluiders
Melding	De melding van een vermoeden van een misstand of integriteitsschending op grond van deze regeling
Melder	De werknemer die een vermoeden van een misstand of integriteitsschending heeft gemeld op grond van deze regeling

³ Het vermoeden van een misstand moet gebaseerd zijn op redelijke gronden. Dat betekent dat de melder niet hoeft te bewijzen dat er 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 (dus geen verhalen van horen zeggen).

⁴ Integriteitsschendingen zijn incidenten waarbij personen de normen en waarden van de organisatie schenden en zich dus niet houden aan de Integriteitscode waarin deze normen en waarden vastliggen. Het verschil met een misstand is dat bij een integriteitsschending het maatschappelijk belang (nog) niet in het geding is, terwijl dit bij misstanden altijd zo is.

Hoogst leidinggevende	Het bestuur dat als zodanig door de Raad van Toezicht als orgaan is benoemd, dat wordt gevormd door de directeur-bestuurder.
Hoogst verantwoordelijke	De voorzitter van de Raad van Toezicht van de organisatie.
Onderzoekers	Degenen aan wie de hoogst leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt.
Externe instantie	Het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties (MIW) van de Autoriteit woningcorporaties (Aw)
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.
Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders	De afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, wet Huis voor Klokkeluiders

Artikel 2 Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Een werknemer kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van integriteitsschending en/of onregelmatigheid en/of misstand.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake 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 Klokkeluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een integriteitsschending en/of onregelmatigheid en/of misstand.

Artikel 3 Interne melding door een werknemer van de werkgever

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of integriteitsschending binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding⁵ doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de hoogst leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtsorgaan doen.
2. De werknemer kan het vermoeden van een misstand of integriteitsschending binnen de organisatie van zijn werkgever ook melden via de (externe) vertrouwenspersoon. De contactgegevens van de vertrouwenspersoon staan vermeld in bijlage 1. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de hoogst leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk het interne toezichtsorgaan.

⁵ Het doen van een melding is vormvrij en kan zowel mondeling als schriftelijk worden gedaan.

Artikel 4 Interne melding door een werknemer van een andere organisatie

1. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen en een vermoeden heeft van een misstand 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 van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de hoogst leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij de hoogst verantwoordelijke doen.
2. De werknemer van een andere organisatie als bedoeld in het vorige lid 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 werknemer, door naar de hoogst leidinggevende.

Artikel 5 Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De werkgever zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij de werkgever, een andere organisatie, een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 of een externe derde onder de omstandigheden als bedoeld in art. 14 lid 3.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
 - a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - c. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - e. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder;
 - f. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - g. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - h. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - i. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
 - j. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - k. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus of toekenning van vergoedingen;
 - l. het onthouden van promotiekansen;
 - m. het niet accepteren van een ziekmelding of 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 staat niet in redelijke verhouding 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 leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of 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 6 **Het tegengaan van benadeling van de melder**

1. De aangewezen vertrouwenspersoon bespreekt meteen, 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 er sprake is van benadeling, kan hij dat meteen bespreken met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon en de melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De vertrouwenspersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan en legt deze ter vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De vertrouwenspersoon stuurt het verslag meteen door aan de hoogst leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De hoogst leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan, worden genomen.

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

1. De werkgever zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
2. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
3. De werkgever zal een werknemer niet benadelen in verband met het door hem aan de onderzoekers verstrekken van documenten die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.

4. Op benadeling van de in lid 1 t/m 3 bedoelde personen is artikel 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

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

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.
2. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn, maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
3. Indien het vermoeden van een misstand 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 meteen door aan de melder.

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

1. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand 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. Indien 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 leidinggevende of vertrouwenspersoon bij wie de melding is gedaan, stuurt de melding meteen door aan de hoogst leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever.
4. Indien de melder, de leidinggevende of de vertrouwenspersoon bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden heeft dat de hoogst leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende of de vertrouwenspersoon de melding meteen door aan de hoogst verantwoordelijke binnen de organisatie van de werkgever.
5. De hoogst leidinggevende stuurt de melder meteen een bevestiging dat de melding is ontvangen. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.

Artikel 10 Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De hoogst leidinggevende ⁶ 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 hoogst 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 hoogst 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 hoogst leidinggevende beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 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 hoogst leidinggevende de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan⁷.
4. De hoogst 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 hoogst leidinggevende informeert de melder meteen schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De hoogst leidinggevende stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De hoogst 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 11 De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan en leggen deze vastlegging ter 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

⁶ Indien melding bij de hoogst verantwoordelijke is gedaan, dient in deze regeling verder de hoogst verantwoordelijke te worden gelezen.

⁷ 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.

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 12 Standpunt van de werkgever

1. De hoogst leidinggevende informeert de melder binnen 8 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.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de hoogst 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 12 weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogst leidinggevende of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 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. 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 13 Hoer 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 10 t/m 13 van overeenkomstige toepassing.

3. Indien de werkgever een externe instantie als bedoeld in artikel 14 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 14 Externe melding

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand, kan de melder een externe melding doen indien:
 - a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 12 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 12 lid 1 of lid 2.
2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand indien het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien 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 hoogst 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 krachtens enig wettelijk voorschrift;
 - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties van de Autoriteit woningcorporaties (Aw) en de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.

Artikel 15 Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

1. De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand, kan de hoogst 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. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 7 lid 1 t/m 4 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.
4. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

Artikel 16 Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De hoogst leidinggevende draagt er zorg voor dat deze regeling aan alle werknemers wordt verstrekt en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
2. De hoogst leidinggevende stelt, in het geval er sprake was van (een) melding(en), aan het einde van het jaar 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 het 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 hoogst leidinggevende bespreekt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage met de personeelsvertegenwoordiging tijdens een overleg.
4. De hoogst leidinggevende stelt de personeelsvertegenwoordiging 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 hoogst leidinggevende draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de personeelsvertegenwoordiging in de rapportage en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de personeelsvertegenwoordiging voor.

Artikel 17 Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling treedt in werking op **1 april 2018**.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de **Regeling omgaan met melden vermoeden misstand of integriteitsschending Helpt Elkander**.
3. De klokkenluiderregeling wordt ingetrokken.

Bijlage 1 **Contactgegevens vertrouwenspersoon Helpt Elkander**

De heer W.(Wim) P. Metsemakers (24 april 1942)
Prunuslaan 5
5671 BV Nuenen

Email: w.metsemakers@onsnet.nu
Telefoonnummer: 06 - 53377538