

Klokkenluiderregeling 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;
 - b. Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a lid 2, wet Huis voor Klokkenluiders;
 - c. Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a lid 3, wet Huis voor Klokkenluiders;n;
 - d. Bestuur: het Bestuur van Stichting deltaWonen;
 - e. Contactpersoon: degene die 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 hiërarchisch een gelijke of hogere positie bekleedt dan de melder;
 - f. Leidinggevende: de functionaris binnen de organisatie van Werkgever die aan de Werknemer bij diens dagelijkse werkzaamheden direct leiding geeft;
 - g. Melder: de Werknemer die een Vermoeden van een misstand heeft gemeld op grond van deze regeling;
 - h. Melding: de Melding van een Vermoeden van een misstand op grond van deze regeling (al dan niet anoniem);
 - i. Meldpunt: de instantie die in aanmerking komt om de externe Melding van het Vermoeden van een misstand bij te doen;
 - j. Onderzoekscmissie: degenen aan wie het Bestuur het onderzoek naar de misstand opdraagt;
 - k. Raad van Commissarissen: de raad van commissarissen van Stichting deltaWonen als bedoeld in artikel 10 van de statuten van Stichting deltaWonen;
 - l. Stichting: Stichting deltaWonen;
 - m. Vermoeden van een misstand: het vermoeden van een Werknemer, 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:
 1. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de Werknemer bij zijn Werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de Werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
 2. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - I. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
 - II. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
 - III. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
 - IV. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
 - V. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
 - VI. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift,
 - VII. een (dreigende) verspilling van (overheids)geld,
 - VIII. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder I t/m VII hierboven genoemde feiten;
 - n. Vertrouwenspersoon: (een van) degene(n) die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de Werkgever te fungeren en die uit hoofde van die functie een geheimhoudingsplicht heeft en door een Werknemer in vertrouwen kan worden geraadpleegd over een Vermoeden van een misstand. De Stichting kent 2 interne

vertrouwenspersonen en één externe vertrouwenspersoon. De contactgegevens van de vertrouwenspersonen staan op het overzicht dat als bijlage aan deze klokkenluidersregeling is gehecht;

- o. 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;
- p. Werknemer: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht.

Artikel 2 - Doel, status en inhoud regeling

1. De Stichting 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 stichting. 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 de Stichting.
2. Wijziging van deze regeling geschiedt slechts 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.
3. Deze regeling wordt gepubliceerd op de website van de Stichting (www.deltawonen.nl).

Artikel 3 - Algemeen

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 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 - Interne Melding door een Werknemer van de Werkgever

1. Een Werknemer met een Vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de Werkgever kan daarvan Melding doen bij zijn Leidinggevende. Indien de Werknemer een redelijk vermoeden heeft dat zijn Leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, indien de omstandigheden de Melding aan de Leidinggevende niet toelaten en/of indien de Leidinggevende onvoldoende gehoor geeft aan de Melding, kan hij de Melding ook bij het Bestuur doen. Indien ook het Bestuur betrokken is bij de vermoede misstand, kan hij de Melding ook bij de Raad van Commissarissen doen. In dat geval dient in deze regeling voor "het Bestuur" verder "de Raad van Commissarissen" te worden gelezen.
2. De Werknemer kan het Vermoeden van een misstand binnen de organisatie van zijn Werkgever ook melden via de

Vertrouwenspersoon. De Vertrouwenspersoon stuurt de Melding, in overleg met de Werknemer, door naar een Leidinggevende als bedoeld in het vorige lid of het Bestuur, respectievelijk de Raad van Commissarissen.

Artikel 6 - Interne Melding door een Werknemer van een andere organisatie

1. Een Werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de Stichting in aanraking is gekomen, en een Vermoeden heeft van een misstand binnen de Stichting kan daarvan Melding doen bij iedere Leidinggevende binnen de Stichting. Indien de Werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de Leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, indien de omstandigheden de Melding aan de Leidinggevende niet toelaten en/of indien de Leidinggevende onvoldoende gehoor geeft aan de Melding, kan hij de Melding ook bij het Bestuur doen. Indien ook het Bestuur betrokken is bij de vermoede misstand, kan hij de Melding ook bij de Raad van Commissarissen doen. In dat geval dient in deze regeling voor "het Bestuur" verder "de Raad van Commissarissen" te worden gelezen.
2. De Werknemer van een andere organisatie als bedoeld in het vorige lid kan het Vermoeden van een misstand binnen de Stichting ook melden via de Vertrouwenspersoon. De Vertrouwenspersoon stuurt de Melding, in overleg met de Werknemer, door naar een Leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, of het Bestuur respectievelijk de Raad van Commissarissen.

Artikel 7 - 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 bij de Werkgever, een andere organisatie, of een Meldpunt als bedoeld in artikel 16 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 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 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.

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, 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 11 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 Werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. De Contactpersoon draagt 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 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 - Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever zal de Adviseur die in dienst is van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als Adviseur van de melder.
2. De Werkgever zal de Vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. De Werkgever zal de Contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. De Werkgever zal leden van de onderzoekscommissie, die in dienst zijn van de Werkgever, niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
5. De Werkgever zal een Werknemer die wordt gehoord door de Onderzoekscommissie niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
6. De Werkgever zal een Werknemer niet benadelen in verband met het door hem aan de Onderzoekscommissie verstrekken van documenten die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.
7. Op benadeling van de in lid 1 t/m 5 bedoelde personen zijn artikel 7 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10 - 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 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 11 - Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne Melding

1. Indien de Werknemer de Melding van een Vermoeden van een misstand 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 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 de Vertrouwenspersoon bij wie de Melding is gedaan stuurt de Melding onverwijld door aan het Bestuur binnen de organisatie van de Werkgever. Het Bestuur zal met inachtneming van de wet- en regelgeving op het gebied van de bescherming van privacy en persoonsgegevens de Melding mede delen aan de Raad van Commissarissen binnen de organisatie van de Werkgever.
4. Indien de Melder of de Leidinggevende of de Vertrouwenspersoon bij wie de Melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat het Bestuur bij de vermoede misstand betrokken is, stuurt de Leidinggevende de Melding onverwijld door aan de Raad van Commissarissen binnen de organisatie van de Werkgever. 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 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 het Bestuur, in overleg met de Melder, onverwijld een Contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

Artikel 12 - Behandeling van de interne Melding door de Werkgever

1. Het Bestuur stelt een onderzoek in naar het gemelde Vermoeden van een misstand, 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.
2. Indien het Bestuur besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de Melder daar binnen 2 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.
3. Het Bestuur beoordeelt of een Meldpunt als bedoeld in artikel 16 lid 3 van de interne Melding van een Vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de Werkgever een Meldpunt op de hoogte stelt, stuurt het Bestuur de Melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. Het Bestuur draagt het onderzoek op aan een Onderzoekscommissie die onafhankelijk en onpartijdig is, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand.
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. Het Bestuur informeert de personen op wie een Melding betrekking heeft over de Melding en over het op de hoogte brengen van een Meldpunt zoals bedoeld in lid 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 13 - De uitvoering van het onderzoek

1. De Onderzoekscommissie stelt de Melder in de gelegenheid te worden gehoord. De Onderzoekscommissie draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de Melder. De Melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De Onderzoekscommissie kan ook anderen horen. De Onderzoekscommissie draagt zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
3. De Onderzoekscommissie kan binnen de organisatie van de Werkgever alle documenten opvragen, inzien en (af-schriften) verkrijgen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig acht.
4. Werknemers mogen de Onderzoekscommissie alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de Onderzoekscommissie daar in het kader van het onderzoek kennis van neemt.
5. De Onderzoekscommissie stelt een concept onderzoeksrapport op en stelt de Melder in de gelegenheid daar op-merkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De Onderzoekscommissie stelt vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij stuurt de Melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 14 - Standpunt van de Werkgever

1. Het Bestuur 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 8 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 12 weken bedraagt, wordt daarbij tevens goed onderbouwd aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt het Bestuur of een Meldpunt als bedoeld in artikel 16 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 Meldpunt 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 t/m 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 15 - 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 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 12 t/m 15 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de Werkgever een Meldpunt als bedoeld in artikel 16 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 Meldpunt toe. De Melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 16 - 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 14 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 14 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 Raad van Commissarissen 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 Meldpunt dat daarvoor naar het redelijk oordeel van de Melder het meest in aanmerking komt. Onder Meldpunt wordt in ieder geval verstaan:
 - a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
 - b. een instantie die belast is met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
 - c. het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties van de Autoriteit Woningcorporaties;
 - d. een andere daartoe bevoegde instantie waar het Vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders.
4. Indien naar het redelijk oordeel van de Melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de Werkgever bij geheimhouding, kan de Melder de externe Melding ook doen bij een externe derde die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen.

Artikel 17 - 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 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. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 9 lid 1 t/m 4 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.
4. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders verzoeken een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens

Artikel 18 - Rapportage en evaluatie

1. Het Bestuur stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van Vermoedens van misstanden 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



- dens van misstanden 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
2. 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.
 3. Het Bestuur stelt de ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden, 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.
 4. De rapportage als bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt ter kennisgeving aan de Raad van Commissarissen verzonden.

Artikel 19 - Rapportage en evaluatie

1. Deze regeling treedt in werking op 14 juni 2019.
2. De regeling daterend van 1 januari 2017 wordt ingetrokken.

Bijlage Klokkeluidersregeling deltaWonen

Vertrouwenspersonen deltaWonen Intern:

Harry Damman (concerncontroller)
 Telefoon: 038 851 02 05 / 06 52 34 04 11
 E-mail: h.damman@deltawonen.nl

Margo Bos (woonconsulent)
 Telefoon: 038 851 02 00 / 06 52 58 29 50
 E-mail: m.bos@deltawonen.nl

Vertrouwenspersonen deltaWonen Extern:

Mw. Mieke van Kleinwee (Rienks Arbodienst)
 Telefoon: 033 494 22 80 / 06 23 16 72 18
 Email: m.van.kleinwee@arbodienst.nl