

Oplegnotitie

Inleiding

Bij Dudok Wonen is *integer werken* het uitgangspunt. We vinden het belangrijk dat wij allemaal ons werk uitvoeren op een eerlijke, integere en transparante wijze en rekening houden met de rechtmatige belangen van een ieder op wie onze gedragingen van invloed zijn. Om deze reden hebben we in het integriteitsbeleid onze belangrijkste integriteitswaarden en de daarbij behorende gedragslijnen vastgelegd. Desondanks blijft het mogelijk dat een collega dingen doet die in strijd zijn met onze afspraken. Bewust of onbewust.

Omdat wij samen verantwoordelijk zijn voor het zijn van een integere organisatie, is het belangrijk dat we elkaar scherp houden en corrigeren. Bij niet integer gedrag van een collega, is de ander aanspreken op zijn of haar gedrag, dan ook de meest directe manier om dit te doen. Dat kan door iedereen en al in een vroeg stadium. Maar soms blijkt aanspreken niet te helpen en gaat het ongewenste gedrag door, of kan de integriteitsschending daar te ernstig voor zijn. In dat geval is het tijd voor een volgende stap: *melden*.

Met de Regeling Melden van vermoeden van integriteitsschending voldoen we aan de nieuwe Wet Huis voor Klokkenluiders. Deze wet schrijft voor dat we een Meldregeling (procedure) moeten hebben. De regeling gaat in op de manieren waarop (en bij wie) een medewerkers van Dudok Wonen of een externe een dergelijke melding kan doen en in welke gevallen. Ook wordt beschreven welke procedures gaan lopen nadat een melding is gedaan. In deze oplegger geven we een samenvatting van de regeling. Details vind je in de regeling zelf.

We hebben samen baat bij een integere organisatie. Misstanden schaden niet alleen het vertrouwen van de onze stakeholders in ons, maar scheppen ook interne onrust en beïnvloeden ons werkplezier. Ingrijpen kan alleen als we het weten. Het melden van misstanden is dan ook belangrijk en wordt zeer gewaardeerd. Met deze regeling willen we borgen dat serieus en zorgvuldig met een melding wordt omgegaan en dat een melder die zelf integer handelt daar op geen enkele wijze nadelen van ondervindt.

Wat moet ik doen met een vermoeden van een integriteitsschending? Als een collega iets doet waarvan jij vindt dat het in strijd is met het integriteitsbeleid. Het kan zijn dat je jouw collega hierop al hebt aangesproken maar dat dit niet heeft geholpen. Het kan ook zijn dat aanspreken geen optie was omdat het gedrag te ernstig was of omdat er andere redenen waren om dit niet te doen.

De melding kan gaan over gedrag dat niet strookt met onze kernwaarden en de gedragslijnen die we daarover hebben afgesproken. Dit noemen we dan een *integriteitsschending*. Hieronder kan ook gedrag vallen dat strafbaar is volgens de wet. De melding kan ook gaan over zogenoemde *misstanden*. Deze zijn over het algemeen ernstiger van aard en kunnen gaan over gevaarlijke, immorele of illegale praktijken waarbij het maatschappelijke belang wordt geraakt. Misstanden

overstijgen het niveau van één of enkele persoonlijke gevallen vanwege de ernst of omvang van de situatie of het structurele karakter ervan.

Omdat de scheidlijn tussen integriteitsschending en misstand niet altijd even scherp te maken is, vatten wij in de Regeling beide samen onder het woord integriteitsschending. Bij verder onderzoek kan dan eventueel worden bepaald dat het over een misstand gaat.

Of er daadwerkelijk sprake is van een integriteitsschending kan pas worden bepaald nadat er onderzoek is gedaan naar aanleiding van de melding. Om die reden spreken we in de regeling van een *vermoeden* van integriteitsschending.

Voor het geval er sprake is van (mogelijke) ongewenste omgangsvormen is een aparte klachtenregeling geldig, zie hiervoor bijlage 1 van het Integriteitsbeleid.

Bij wie melden?

In principe wordt een vermoeden van integriteitsschending allereest gemeld bij je direct leidinggevende. Heb je het vermoeden dat deze leidinggevende bij de integriteitsschending betrokken is dan kan de melding bij de bestuurder worden gedaan. Indien de bestuurder mogelijk bij de schending betrokken is dan kan dat bij de voorzitter RvC worden gemeld.

Alternatief is dat je de melding doet bij het Meldpunt Integriteit (zie definitie artikel 1, lid 1e). Bij dit meldpunt kan je informatie, advies en ondersteuning krijgen. In overleg met hem kan je bepalen of je melding wordt doorgestuurd naar de bestuurder.

Het doen van een interne melding heeft dus in principe de voorkeur. In bijzondere gevallen kan je echter ook een externe melding doen:

1. Wanneer je het niet eens bent met de wijze van interne behandeling of afhandeling van je melding.
2. Wanneer er goede redenen zijn om meteen externe melding te doen. Bijvoorbeeld bij spoedeisend maatschappelijk belang of vrees voor tegenmaatregelen bij interne melding.

De externe melding kan worden gedaan bij het Meldpunt integriteit Woningcorporaties (zie definitie artikel 1, lid 1m) van de Autoriteit Woningcorporaties. Dit meldpunt is onderdeel van de Inspectie Leefomgeving en Transport.

Wat wordt met de melding gedaan?

Je melding wordt allereerst, in overleg met jou, schriftelijk vastgelegd en vervolgens aan bestuurder of Voorzitter RvC gestuurd. Daarna wordt bekeken of er een onderzoek naar de melding zal worden gestart. Onderzoek vindt plaats als er redelijke gronden zijn voor het vermoeden en de melding betrekking heeft op een integriteitsschending. Het onderzoek wordt verricht door onafhankelijke en onpartijdige onderzoekers. Hierbij worden partijen gehoord en eventueel relevante documenten bestudeerd. Op basis daarvan wordt een concept onderzoeksrapport opgesteld waarbij hoor en wederhoor plaatsvindt waarbij jij als melder opmerkingen kan plaatsen, tenzij hier ernstige bezwaren tegen zijn. Op basis van het definitieve onderzoeksrapport komt de werkgever met een schriftelijk inhoudelijk standpunt waarop de melder kan reageren. In sommige gevallen kan het standpunt zijn om ook externe instanties op de hoogte te stellen van de

onderzoeksuitkomsten. Gedurende het proces wordt de melder over de processtappen op de hoogte gehouden en schriftelijk geïnformeerd.

Vertrouwelijkheid

Ofschoon dat er goede redenen kunnen zijn om een anonieme melding te doen, is het beoordelen van een dergelijke melding complex. Het is dan namelijk niet mogelijk om de melder te horen en delen van de melding te verifiëren. Het is dus goed om je te realiseren dat een anonieme melding niet onderzocht kan worden.

Bescherming van de melder tegen benadeling

We vinden het belangrijk dat wordt geborgd dat iemand die een integriteitsschending meldt, daarvan geen nadelige effecten ondervindt. Melden moet zo laagdrempelig mogelijk zijn. Daarom wordt daar in de regeling veel aandacht aan besteed. Een melder mag als gevolg van de melding niet worden benadeeld door de werkgever op het gebied van werk, taken, dienstverband, verlof, beloning en dergelijke. Tevens moet de werkgever er voor zorgen dat het functioneren van de melder, als gevolg van de melding, niet wordt belemmerd, ook niet in de omgang met collega's. Mocht de melder toch benadeling ondervinden dan geeft de regeling mogelijkheden aan om dit aanhangig te maken, zowel intern als extern.

Met betrekking tot de interne communicatie over een melding en het daaruit voortvloeiende onderzoek is ons uitgangspunt, in verband met de vertrouwelijkheid en bescherming van zowel de melder als de beschuldigde: *besloten waar het moet, open waar het kan!*. Tijdens het onderzoek wordt dat door de hoogst leidinggevende bepaald.

Bescherming betrokkene(n)

De Regeling Melden van vermoeden van integriteitsschending is in principe bedoeld voor, en gericht op, de mogelijke melder. In deze regeling wordt ook aandacht besteed aan de collega die onderwerp is van de melding en beschuldigd wordt van een (vermoedelijke) integriteitsschending. Het is belangrijk om te benadrukken dat iemand pas schuldig is als dat daadwerkelijk uit (het) onderzoek is gebleken. We beschermen de betrokkene daarom door in het proces zoveel als mogelijk waarborgen te bieden zoals: dat zijn/haar identiteit zoveel mogelijk wordt beschermd, hij/zij alle benodigde informatie tijdig en vertrouwelijk ontvangt, zorgvuldig wordt omgegaan met de veiligheid van betrokkene op het werk en na afloop van het proces voldoende aandacht is voor nazorg.

Vragen?

De Regeling Melden van vermoeden van integriteitsschending is zo zorgvuldig en volledig mogelijk opgesteld en daardoor niet altijd even makkelijk leesbaar. Vragen over de (inhoud van de) regeling kunnen altijd worden gesteld aan HRM en/of het Meldpunt Integriteit.

Regeling melden vermoeden integriteitsschending

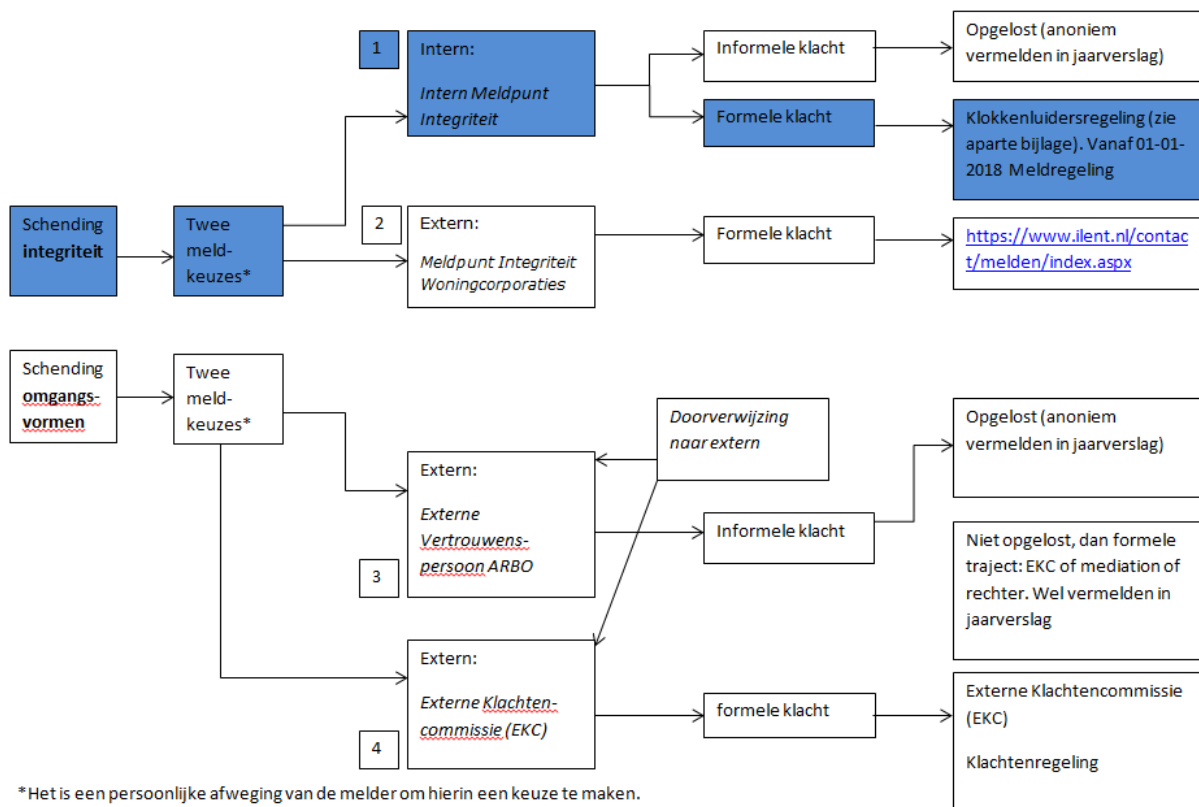
Aanleiding

Dudok Wonen moet de Klokkenuidersregeling uit 2008 vernieuwen conform de nieuwe Wet Huis voor Klokkenuiders. Deze wet schrijft voor dat we een Meldregeling (procedure) moeten hebben. Onze huidige regeling voldoet niet aan de nieuwe wet. Daarnaast willen we in de nieuwe regeling lessen meenemen die we hebben opgedaan tijdens eerdere integriteitsmeldingen.

Wat is het?

De Meldregeling is een bijlage van het Integriteitsbeleid en beschrijft de procedure hoe te werk te gaan in het geval van een vermoeden van schending van integriteit. Het gaat hierbij niet om ongewenste omgangsvormen. Het gaat over stap 1 in onderstaande diagram uit het Integriteitsbeleid.

Stroomschema voor klachtenbehandeling integriteitkwesitie of ongewenste omgangsvorm



Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **werknemer:** degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht¹;
- b. **werkgever:** Dudok Wonen, 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;
- c. **vermoeden van een integriteitsschending:** een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;
 - i. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden², 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.
 - ii. indien ook het maatschappelijk belang in het geding is, is sprake van een 'misstand'. In deze regeling nemen we deze mee in de definitie van integriteitsschending. Het maatschappelijk belang³ in het geding is bij:
 1. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
 2. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
 3. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
 4. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
 5. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld,

¹ Onder werknemer die 'anders dan uit dienstbetrekking arbeid verrichten of hebben verricht' vallen in ieder geval zzp-ers, stagiaires en vrijwilligers. Deze regeling geldt op grond van de wet HvK niet alleen voor werknemers van de werkgever die de regeling heeft vastgesteld, maar ook voor werknemers van een andere organisatie die door hun werk met de organisatie van deze werkgever in aanraking zijn gekomen. Dit kunnen uitzendkrachten of gedetacheerden zijn, maar bijvoorbeeld ook consultants, werklieden, schoonmakers, etc. In deze regeling wordt met werknemer telkens op beide typen werknemer bedoeld.

² Het vermoeden van een integriteitsschending moet gebaseerd zijn op redelijke gronden. Dat betekent dat de melder niet hoeft te bewijzen dat sprake is van een integriteitsschending, maar hij moet zijn vermoeden wel enigszins kunnen onderbouwen. Het vermoeden moet voldoende concreet zijn en zijn gebaseerd op eigen waarneming of documenten (bijvoorbeeld e-mails, verslagen, brieven, foto's, etc.). Verhalen van horen zeggen zijn bijvoorbeeld niet voldoende

³ Wanneer bij een integriteitsschending het maatschappelijk belang in het geding is, kan niet in zijn algemeenheid worden gezegd en zal van geval tot geval moeten worden bekeken. Het gaat hier in principe om situaties die het niveau van een of enkele persoonlijke gevallen overstijgen, bijvoorbeeld doordat sprake is van een zekere mate van ernst of omvang of van een structureel karakter.

Ter illustratie een voorbeeld. Een diefstal van enkele zaken door één individu is nog geen integriteitsschending waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Het maatschappelijk belang kan echter wel in het geding komen als het gaat om meerdere diefstallen of dure zaken, zeker als de diefstallen worden gepleegd door werknemers die juist tot taak hebben die goederen te bewaken of als de diefstallen door de leiding van het bedrijf worden gedoogd of de leiding zelf deelt in de buit.

6. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder 1 t/m 5 hierboven genoemde feiten;
 - d. **adviseur**⁴: 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 integriteitsschending.
 - e. **Meldpunt Integriteit**: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;
 - f. **afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders**: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, wet Huis voor Klokkenluiders;
 - g. **melding**: de melding van een vermoeden van een integriteitsschending op grond van deze regeling;
 - h. **melder**: de werknemer die een vermoeden van een onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;
 - i. **Bestuurder**: het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever;
 - j. **Raad van Commissarissen**: het interne toezichtorgaan (RvC);
 - k. **Manager HRM**: 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;
 - l. **onderzoekers**: degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de integriteitsschending opdraagt;
 - m. **externe instantie**: het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties (MIW) van de Autoriteit Woningcorporaties;
 - n. **afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders**: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, wet Huis voor Klokkenluiders;
 - o. **Hoogst leidinggevende**: de bestuurder of de voorzitter van de RvC
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 vóóraf aan de melding

1. Een werknemer kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een integriteitsschending.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer het Meldpunt Integriteit verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een integriteitsschending.
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 integriteitsschending.

⁴ In de wet HvK is vastgelegd dat de werknemer de mogelijkheid heeft om een adviseur in vertrouwen te raadplegen over een vermoeden van een integriteitsschending. Deze adviseur moet een persoon zijn die een geheimhoudingsplicht heeft. Hieronder vallen in ieder geval het Meldpunt Integriteit, een adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar en een bedrijfsarts.

Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever

1. Een werknemer met een vermoeden van een integriteitsschending binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding⁵ doen bij iedere leidinggevende. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de bestuurder bij de vermoede onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij de voorzitter RvC doen. In dat geval dient in deze regeling voor de bestuurder verder de voorzitter RvC te worden gelezen.
2. De werknemer kan het vermoeden van een integriteitsschending binnen de organisatie van zijn werkgever ook melden via het Meldpunt Integriteit. Het Meldpunt Integriteit stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de bestuurder als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk de Voorzitter RvC.

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 integriteitsschending binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende. Indien de werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de bestuurder bij de vermoede integriteitsschending betrokken is, kan hij de melding ook bij de Voorzitter RvC doen.
2. De werknemer van een andere organisatie als bedoeld in het vorige lid kan het vermoeden van een integriteitsschending binnen de organisatie van de werkgever ook melden via het Meldpunt Integriteit. het Meldpunt Integriteit stuurt de melding, in overleg met de melder, door naar de bestuurder.

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 integriteitsschending bij de werkgever, een andere organisatie, of een externe instantie als bedoeld in artikel 14.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval⁶ 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;

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

⁶ Deze lijst is niet-limitatief.

- k. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - l. het onthouden van promotiekansen;
 - m. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten.
 - n. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - o. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;
3. Van benadeling als bedoeld in lid 1 is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2 jegens hem te nemen, maar de maatregel die de werkgever neemt niet in redelijke verhouding 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 integriteitsschending 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 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. Het Meldpunt Integriteit 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 manager HRM. De manager HRM draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De manager HRM stuurt het verslag onverwijld door aan de hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De bestuurder 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 het Meldpunt Integriteit die in dienst is van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder.
2. De werkgever zal manager HRM niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. De werkgever zal de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door, of documenten verstrekt aan onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
5. Op benadeling van de in lid 1 t/m 4 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 en de beschuldigde

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 integriteitsschending of onregelmatigheid is gemeld via het Meldpunt Integriteit en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan het Meldpunt Integriteit en stuurt deze dit onverwijld door aan de melder.
4. Een klacht wordt alleen officieel in behandeling genomen als de melder zijn anonimiteit prijs geeft bij aan het Meldpunt Integriteit of een extern bureau dat het onderzoek gaat verrichten.
5. De werkgever stelt alles in het werk om de identiteit van de beschuldigde gedurende het proces alleen bekend te laten zijn bij diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.
6. De werkgever beschermt gedurende het proces de werknemersbelangen van de beschuldigde waar mogelijk.
7. Indien dit voor de voortgang van het onderzoek noodzakelijk is, kan de werkgever besluiten om de beschuldigde op non-actief te zetten gedurende het onderzoek. Indien dit niet het geval is draagt de werkgever er zorg voor dat beschuldigde gedurende het onderzoek geen zo min mogelijk nadeel ondervindt van de melding, zowel qua taakuitvoering, als qua werksfeer en veiligheid.
8. De werkgever draagt zorg voor een passend nazorgtraject na afloop van het onderzoeksproces.
9. Het onderzoeksrapport wordt gearhiveerd als een afzonderlijk vertrouwelijk dossier (met beperkte toegang) bij het Meldpunt Integriteit en maakt geen deel uit van het persoonlijk dossier van betrokkenen

Artikel 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding⁷

1. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van integriteitsschending 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 integriteitsschending mondeling via het Meldpunt Integriteit doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt het Meldpunt Integriteit, 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 bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de bestuurder 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 bestuurder bij de vermoede integriteitsschending betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan de Voorzitter RvC.
5. De hoogste leidinggevende 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.

Artikel 10. Behandeling van de interne of externe melding door de werkgever⁸

1. De hoogst leidinggevende stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een integriteitsschending, 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 integriteitsschending;
 - c. de melder anoniem is.
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 integriteitsschending.
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 integriteitsschending 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 bestaan⁹.

⁷ 14 Het is verplicht om vast te leggen hoe met een melding wordt omgegaan. Het is echter niet verplicht deze procedure over te nemen.

⁸ Het is verplicht om vast te leggen hoe met een melding wordt omgegaan. Het is echter niet verplicht deze procedure over te nemen.

⁹ 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

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 integriteitsschending.
5. De hoogst leidinggevende informeert de melder onverwijld 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 onderzoek¹⁰

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 van de werkgever (de hoogst leidinggevende).

Artikel 12. Standpunt van de werkgever¹¹

1. De bestuurder informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een integriteitsschending. 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 bestuurder de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor

- dat de werkgever van de melder mag verwachten dat de melder met alle gegevens en documenten die verband houden met de melding zorgvuldig omgaat.

¹⁰ Het is verplicht om vast te leggen hoe met een melding wordt omgegaan. Het is echter niet verplicht deze procedure over te nemen.

¹¹ Het is verplicht om vast te leggen hoe met een melding wordt omgegaan. Het is echter niet verplicht deze procedure over te nemen.

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 als bedoeld in artikel 14 lid 3 van de interne melding van een integriteitsschending 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. 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 integriteitsschending 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 integriteitsschending, 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 integriteitsschending 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 bestuurder binnen de organisatie van de werkgever bij de vermoede integriteitsschending 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 integriteitsschending, die de integriteitsschending 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 integriteitsschending misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders en het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties van de Autoriteit woningcorporaties.

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 integriteitsschending, kan de bestuurder 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 5 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.
4. 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 integriteitsschending.

Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De bestuurder draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever¹².
2. De bestuurder stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van integriteitsschending 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 integriteitsschendingen 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;

¹² Op grond van de wet HvK is de werkgever verplicht aan de personen die bij hem werken, een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken van de procedure voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een integriteitsschending binnen zijn organisatie.

Ex-werknemers, werknemers van de werkgever die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verrichten en werknemers van een andere organisatie hebben echter meestal geen toegang (meer) tot het intranet van de werkgever. Daarom schrijft deze regeling ook het openbaar maken van de regeling op de website van de werkgever voor.

- 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 integriteitsschending en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
- 3. De bestuurder stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de Ondernemingsraad wordt besproken.
- 4. De bestuurder stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van integriteitsschendingen, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. De bestuurder draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de Ondernemingsraad voor.
- 5. Formele meldingsdossiers worden na 10 jaar vernietigd.

Artikel 17. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

- 1. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2018.
- 2. Deze regeling wordt aangehaald als de Meldregeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een integriteitsschending bij Dudok Wonen, of kortweg regeling omgaan met melden vermoeden integriteitsschending Dudok Wonen.
- 3. De regeling Klokkenluidersregeling 2008 wordt ingetrokken.