



Klokkenluidersregeling

Stichting Waarborgfonds Eigen Woningen

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
2.	Informatie, advies en ondersteuning	5
3.	Wanneer kun je een misstand melden?	5
4.	Bij wie kun je melden?	6
5.	Wat gebeurt er na de interne melding?	6
6.	Bescherming voor melders, hun adviseurs en andere betrokkenen	8
7.	Openbaar maken van je melding en bescherming tegen benadeling	9
8.	Vrijwaring van aansprakelijkheid	9
9.	Geen recht meer op bescherming	10
10.	Verwerken persoonsgegevens	10
11.	Publicatie, rapportage en evaluatie	10
12.	Slotbepalingen en inwerkingtreding	11
	Bijlage 1: Definities	12

1. Inleiding

Stichting Waarborgfonds Eigen Woningen (hierna te noemen: “NHG”) wilt een veilige en integere omgeving realiseren voor iedereen die in een werkgerelateerde context te maken heeft met NHG. Desondanks kunnen misstanden plaatsvinden.

Onder “werkgerelateerde context” vallen werknemers, zzp’ers, stagiairs, vrijwilligers en uitzendkrachten, (personen die werken onder verantwoordelijkheid van) leveranciers, aannemers en onderaannemers en personen in leidinggevende organen, zoals leden van een raad van commissarissen. Daaronder vallen ook “vroegere” werkrelaties (zoals oud-werknemers) en “toekomstige” werkrelaties (zoals sollicitanten).

Misstanden kunnen een gevaar vormen voor de beheersing en integriteit van de bedrijfsvoering. Het is van groot belang voor de maatschappij en onze organisatie dat deze misstanden kunnen worden gemeld en dat deze zorgvuldig worden vastgelegd en afgehandeld.

NHG nodigt iedereen uit om vermoedens van misstanden te melden¹. We ontvangen graag deze meldingen, omdat we mogelijke misstanden graag verhelpen.

Deze regeling beschrijft wat je kunt doen als je denkt dat er sprake is van een misstand².

Wanneer je de stappen volgt zoals in deze procedure zijn beschreven, is jouw positie beschermd. Dat betekent dat niemand van onze organisatie jou mag benadelen als gevolg van jouw melding. Ervaar je toch dat je benadeeld wordt? Bespreek dit dan als je voor NHG werkzaam bent met jouw leidinggevende of met een adviseur³.

NHG vindt het belangrijk dat je je volledig vrij voelt om misstanden te melden. Twijfel je of er wel sprake is van een misstand? Of weet je niet zeker of je iets wilt melden of waar je dat moet doen? Dan kun je advies inwinnen bij de compliance officer van NHG of een adviseur. Je kan ook voor informatie en advies ook anoniem terecht bij het Huis voor Klokkenluiders⁴.

¹ De mogelijkheid tot beschermd melden staat open voor alle sollicitanten, werknemers, vrijwilligers, stagiairs, bestuurders, RvC-leden en alle personen die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie arbeid verricht en voor onze organisatie (ZZP’ers, aannemers, onderaannemers en leveranciers inbegrepen).

² Deze regeling regelt: het melden vermoeden van misstand en inbreuk op het Unierecht.

³ In de definitielijst zie je welke functies daaronder vallen.

⁴ Zie: www.huisvoorklokkenuidners.nl

Verkorte weergave van het beleid

In de volgende situaties kun je een misstand melden:

- Als je vermoedt dat er sprake is van een misstand⁵ van maatschappelijk belang of gevaar voor schending van het Unierecht⁶ door NHG of een medewerker van NHG;
- Als je het vermoeden of de informatie die je voor handen hebt gebaseerd is op dingen die je zelf gezien of gehoord hebt of stukken die je in handen hebt. Het mag niet (alleen) gaan om informatie die je “van horen zeggen” hebt; en
- Als je via je werk een relatie hebt of gehad hebt met NHG. Dit kan bijvoorbeeld zijn omdat je bij NHG werkt, werkte, diensten of goederen aan NHG levert of hebt geleverd. Stage loopt of hebt gelopen of vrijwilligerswerk doet of hebt verricht voor NHG.

Als je aan de hiervoor genoemde voorwaarden voldoet, dan kun je melden via meldpunt@nhg.nl. Dit mag ook anoniem. Je mag een vermoeden van een misstand ook rechtstreeks melden aan een bevoegde autoriteit. Je mag ook eerst intern melden en daarna alsnog een externe melding doen.

Na de melding ontvang je uiterlijk binnen zeven dagen een ontvangstbevestiging. Daarna beslist NHG of de melding verder onderzocht kan of moet worden. Als NHG besluit om onderzoek te doen, dan wordt dit uitgevoerd door onafhankelijke en onpartijdige onderzoekers. Tijdens het onderzoek blijft jouw identiteit beschermd, tenzij je toestemming geeft om die bekend te maken. Nadat het onderzoek afgerond is, informeert NHG jou, als melder, over haar standpunt ten aanzien van de melding en over de stappen die ondernomen zijn of genomen gaan worden. NHG moet dat uiterlijk binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van de melding doen. Doet NHG dat niet op tijd? Dan kan je een externe melding doen.

Ben je het niet eens met het standpunt van NHG of de stappen die genomen zijn? Dan kun je dit aangeven. NHG kan dan besluiten een nieuw of aanvullend onderzoek te doen. Blijft NHG bij haar standpunt en ben je het daarmee niet eens? Dan kun je besluiten om een externe melding⁷ te doen, bijvoorbeeld bij het Huis voor Klokkenluiders.

Als je een melding doet volgens deze procedure, dan word je beschermd tegen benadeling door NHG. Ook als jouw adviseurs of bijvoorbeeld een familielid dat bij NHG werkt, worden

⁵ Voorbeelden van misstanden zijn schending aanbestedingsregels, ernstige milieu- of veiligheidsdelicten. Een persoonlijk conflict op de werkvloer is geen misstand van maatschappelijk belang

⁶ Hiermee wordt het Europees Unierecht mee bedoelt. Hier vallen o.a. de vier vrijheden onder: het vrije verkeer van personen, goederen, diensten en kapitaal.

⁷ In artikel 2c van de Wet bescherming klokkenluiders staat bij welke bevoegde autoriteit je een externe melding kunt doen.

beschermd tegen benadeling. Van benadeling is sprake als NHG vanwege de melding maatregelen neemt die nadelig zijn voor jou⁸.

Wanneer je denkt dat je benadeeld wordt doordat je een melding hebt gedaan, dan kan je NHG of het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek te doen naar de manier waarop er met jou wordt omgegaan. In geval van ongewenst gedrag kun je op grond van het beleid ongewenste omgangsvormen hierover een klacht indienen.

2. Informatie, advies en ondersteuning

Indien je informatie, advies of ondersteuning nodig hebt inzake het vermoeden van een misstand dat kun je de vertrouwenspersoon verzoeken of een adviseur raadplegen en je laten vertegenwoordigen door deze adviseur. De vertrouwenspersoon kan alleen worden benaderd indien deze niet persoonlijk betrokken is bij het vermoeden van een misstand.

Als jij of andere personen in een werkgerelateerde context activiteiten verricht voor NHG dan kun je de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders eveneens verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

3. Wanneer kun je een misstand melden?

Je kan een melding schriftelijk, mondeling via telefoon of andere spraakberichtsysteem of op diens verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie doen, wanneer er sprake is van het volgende:

- Als je vermoedt dat er sprake is van een misstand van maatschappelijk belang of gevaar voor schending van het Unierecht door NHG of een medewerker van NHG. Een persoonlijk conflict op de werkvloer is geen misstand van maatschappelijk belang. Voorbeelden van misstanden zijn schending aanbestedingsregels, ernstige milieu- of veiligheidsdelicten.
- Als het vermoeden of de informatie die je voor handen hebt gebaseerd is op dingen die je zelf gezien of gehoord hebt of stukken die je in handen hebt. Het mag niet (alleen) gaan om informatie die je "van horen zeggen" hebt; en
- Als je via je werk een relatie hebt of gehad hebt met NHG. Dit kan bijvoorbeeld zijn omdat je bij NHG werkt, werkte, diensten of goederen aan NHG levert of hebt geleverd, stage loopt of hebt gelopen of vrijwilligerswerk doet of hebt verricht voor NHG.

Ook als je niet in dienst bent (geweest) bij NHG, maar wel een werkrelatie hebt of hebt gehad met NHG, kun je melden. Vermoed je dat er sprake is van een misstand, maar heb je daarvan

⁸ Bij benadeling kun je denken aan bijvoorbeeld (niet limitatief) intimidatie, discriminatie, pesterijen, reputatieschade, negatieve referenties, ontslag, schorsing, demotie, onthouden van een promotie, negatieve beoordeling, een schriftelijke berisping, overplaatsing. Een dreiging of een poging tot benadeling wordt ook als benadeling gezien.

geen kennis genomen vanuit een werkgerelateerde context? Dan kun je helaas geen melding doen.

4. Bij wie kun je melden?

Als de melding aan de hiervoor genoemde voorwaarden voldoen, dan kun je het vermoeden van een misstand bij voorkeur intern melden via meldpunt@nhg.nl of via jouw leidinggevende. Je kunt ook anoniem melden⁹. We vinden het erg belangrijk om met je te kunnen communiceren, ook wanneer je anoniem meldt. We verzoeken je daarom om bij voorkeur te melden via een tijdelijk e-mailadres, zodat we eventuele aanvullende vragen kunnen stellen en je kunnen laten weten wat we gaan doen met jouw melding.

Je kunt een vermoeden van een misstand ook melden via de vertrouwenspersoon. Indien jij de melding van een vermoeden van een misstand doet via de vertrouwenspersoon, stuurt de vertrouwenspersoon de melding, altijd in overleg met jou en op de wijze zoals jullie zijn overeengekomen, door naar het meldpunt met vermelding van de ontvangstdatum. Je kan er ook voor kiezen om deze melding anoniem te doen.

Je mag ook eerst intern melden en daarna alsnog een externe melding doen.

We moedigen aan om je vermoeden van een misstand intern te melden, zodat we het intern kunnen oplossen. Bij intern melden kan de melding het snelst worden opgepakt en dan kan NHG zo nodig direct maatregelen nemen om de misstand te doen stoppen.

Je mag een vermoeden van een misstand ook rechtstreeks extern melden aan een bevoegde autoriteit. De bevoegde autoriteit moet dan binnen drie maanden na ontvangst van de melding jou informeren over de beoordeling en voor zover van toepassing de opvolging van de melding, tenzij die informatie het onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou brengen of in strijd is met een wettelijke geheimhoudingsplicht. De bevoegde autoriteit mag deze termijn eenmaal, mits gemotiveerd, met drie maanden verlengen. Wanneer je bij de verkeerde bevoegde autoriteit hebt gemeld, moet deze autoriteit toestemming aan jou, als melder, vragen om de melding door te geven aan de juiste bevoegde autoriteit.

Bij een strafbaar feit ben je altijd verplicht om aangifte te doen. Dit staat los van de melding.

5. Wat gebeurt er na de interne melding?

Na de melding ontvang je onverwijld, maar uiterlijk binnen zeven dagen een schriftelijke ontvangstbevestiging¹⁰ 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.

⁹ Wanneer je bij jouw hoger leidinggevende meldt, betreft het geen anonieme melding. Je kunt alleen anoniem melden bij het meldpunt via meldpunt@nhg.nl

¹⁰ Art. 2b Wbk

Indien je de melding van een misstand (deels) mondeling doet, dan zorgt de ontvanger van de melding voor een schriftelijke vastlegging hiervan en legt deze vastlegging ter controle, correctie en ondertekening voor akkoord voor aan jou.

De melding zal worden geregistreerd in een daarvoor ingericht register. Daarna beslist NHG of de melding verder onderzocht kan of moet worden. Als de melding alleen gebaseerd is op informatie die je “van horen zeggen hebt”, doet NHG geen verder onderzoek. Ook als de melding niet over een misstand gaat, start NHG geen onderzoek¹¹.

Wanneer NHG besluit om geen verdere onderzoek in te stellen, informeert zij jou daar binnen twee weken na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan NHG 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.

Als NHG besluit om onderzoek te doen, dan wordt dit uitgevoerd door onafhankelijke en onpartijdige onderzoekers. Tijdens het onderzoek blijft jouw identiteit beschermd, tenzij je toestemming geeft om die bekend te maken. Ook de identiteit van de persoon of personen over wie de melding gaat of die daarin als getuigen worden genoemd, blijft geheim¹². De informatie die je geeft wordt zorgvuldig behandeld. Alleen de personen die betrokken zijn bij de melding en het onderzoek kunnen deze informatie inzien.

NHG beoordeelt of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gesteld. Indien NHG een externe instantie op de hoogte stelt, wordt de melder hiervan schriftelijk op de hoogte gebracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren¹³ bestaan.

Tijdens het onderzoek word je in de gelegenheid gesteld om te worden gehoord. De onderzoekers leggen dit schriftelijk vast en jij krijgt als melder hiervan een afschrift. Nadat het onderzoek afgerond is, informeert NHG jou, als melder, binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van de melding over haar standpunt ten aanzien van de melding en over de stappen die ondernomen zijn of genomen gaan worden. Doet NHG dat niet op tijd? Dan kan je een externe melding doen bij de daarvoor bevoegde autoriteit.

Ben je het niet eens met het standpunt van NHG of de stappen die genomen zijn? Dan kun je dit aangeven. NHG kan dan besluiten een nieuw of aanvullend onderzoek te doen. Blijft NHG bij haar standpunt en ben je het daarmee niet eens? Dan kun je besluiten om een externe

¹¹ Er wordt wel onderzoek gedaan als blijkt dat de melding een onregelmatigheid is dat een integriteitsincident of een misstand kan worden.

¹² Art. 1a Wbk

¹³ 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.

melding te doen, bijvoorbeeld bij het Huis voor Klokkenluiders. Ook hierover kun je van tevoren eerst advies inwinnen als je twijfelt

6. Bescherming voor melders, hun adviseurs en andere betrokkenen

Als je een melding doet volgens deze procedure, dan word je beschermd tegen benadeling door NHG. Ook jouw adviseur(s) worden beschermd tegen benadeling. Van benadeling is sprake als NHG vanwege de melding maatregelen neemt die nadelig zijn voor jou of de melder. Bij benadeling kun je denken onder andere denken aan besluiten die zijn gericht op:

- a. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
- b. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
- c. het treffen van een disciplinaire maatregel;
- d. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder;
- e. de opgelegde benoeming in een andere functie;
- f. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
- g. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
- h. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
- i. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
- j. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
- k. het onthouden van promotiekansen;
- l. het niet accepteren van een ziekmelding, of de werknemer als ziek geregistreerd laten;
- m. het afwijzen van een verlofaanvraag;
- n. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek.

Onder benadeling wordt tevens verstaan een dreiging met een poging tot benadeling. Het benadelingsverbod geldt tijdens en na de behandeling van een melding van een vermoeden van een misstand, onder de voorwaarde dat jij of de melder redelijke gronden hebben om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de melding juist is.

NHG spreekt individuen die zich schuldig maken aan benadeling van jou daarop aan en kan hen een waarschuwing, een disciplinaire maatregel of een sanctie opleggen overeenkomstig het NHG sanctiebeleid¹⁴. Wanneer je denkt dat je benadeeld wordt doordat je een melding hebt gedaan, dan kan je NHG of het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek te doen naar de manier waarop er met jou wordt omgegaan. In geval van onheuse bejegening kun je op grond van het beleid ongewenste omgangsvormen hierover een klacht indienen.

¹⁴ Vanaf 1 januari 2024 is het NHG sanctiebeleid van kracht.

7. Openbaar maken van je melding en bescherming tegen benadeling

Als je niets ontvangt van de bevoegde autoriteit binnen de termijnen van drie tot zes maanden of bericht krijgt waaruit naar objectieve maatstaven blijkt dat jouw melding onvoldoende wordt opgepakt, ben je ook beschermd als je de openbaarheid opzoekt. Hiermee wordt bijvoorbeeld bedoeld dat je contact opneemt met de pers.

De termijnen van drie en zes maanden gaan over het geven van informatie aan jou over de voortgang van het onderzoek en de acties naar aanleiding van jouw melding. Het onderzoek hoeft niet te zijn afgerond binnen die termijnen¹⁵.

De bescherming tegen benadeling geldt soms ook als je het vermoeden van een misstand openbaar maakt¹⁶. Echter, houdt er wel rekening mee dat bij openbaarmaking de bescherming alleen geldt als aan onderstaande voorwaarden wordt voldaan, namelijk:

- dat je redelijke gronden hebt om aan te nemen dat de gemelde informatie juist is op het moment van de melding. Het is niet nodig dat je bewijs aandraagt voor je vermoeden, *en*
- je eerst een interne melding hebt gedaan bij het meldpunt en een bevoegde autoriteit of rechtstreeks gemeld hebt bij een bevoegde autoriteit en je redelijke gronden hebt om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft, *of*
- je redelijke gronden hebt om aan te nemen dat:
 - de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang;
 - een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit, of
 - het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.

In deze gevallen is voorafgaande interne of externe melding geen voorwaarde. Wel geldt ook hierbij de voorwaarde dat je redelijke gronden moet hebben om aan te nemen dat de gemelde informatie juist is.

8. Vrijwaring van aansprakelijkheid

Jij, degene die je bijstaat, een adviseur die je bijstaat, een betrokken derde, het meldpunt en de onderzoeker(s) mogen niet aansprakelijk worden gesteld door het doen van een melding van een misstand of het openbaar maken ervan wanneer¹⁷:

- je niet meer deelt dan noodzakelijk is voor het doen van de melding; en

¹⁵ Paragraaf 2.3.2.2 MvT Wbk

¹⁶ Art. 17^e van de Wbk

¹⁷ Art. 17f Wbk

- wanneer je de melding of openbaarmaking hebt gedaan volgens de stappen zoals aangegeven in deze regeling.

Jij, degene die je bijstaat, een adviseur, een betrokken derde, het meldpunt en de onderzoeker(s) mogen wel aansprakelijk gesteld worden wanneer het verwerven van of de toegang tot informatie strafbaar is gesteld¹⁸.

9. Geen recht meer op bescherming

Wie opzettelijk en bewust onjuiste of misleidende informatie meldt of openbaar maakt, geniet geen bescherming en kan daarvoor zelfs worden gestraft. Degene die je bijstaat, een adviseur die je bijstaat, een betrokken derde, het meldpunt en de onderzoeker, verliezen in dat geval de bescherming niet zo lang zij zichzelf niet ook schuldig maken aan het opzettelijk en bewust onjuiste of misleidende informatie melden of openbaren. De bescherming blijft in stand wanneer je met de juiste intenties hebt gemeld en je melding uiteindelijk ongegrond is gebleken.

10. Verwerken persoonsgegevens

NHG verwerkt in het kader van deze regeling de volgende persoonsgegevens: naam, (e-mail)adres, telefoonnummer en eventueel functie van de melder, degene over wie de melding gaat en indien van toepassing de betrokken vertrouwens(contact)persoon en/of betrokken derden.

NHG hanteert voor het verwerken van persoonsgegevens de uitgangspunten, zoals opgenomen haar privacyverklaring. NHG verwerkt persoonsgegevens slechts voor het doel waarvoor de persoonsgegevens zijn verkregen en slechts voor de termijn dat de gegevensverwerking noodzakelijk is. NHG vernietigt de persoonsgegevens vanaf zes maanden tot maximaal een jaar, nadat van de melding is vastgesteld dat de melding niet ontvankelijk is, dan wel dat na onderzoek geen sprake blijkt te zijn van een misstand. Indien na onderzoek sprake blijkt te zijn van een misstand, anonimiseert NHG het onderzoeksdossier na maximaal een jaar na afronding van het onderzoek.

11. Publicatie, rapportage en evaluatie

NHG draagt zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd en openbaar wordt gemaakt op haar website.

NHG stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoeden van misstanden en de uitvoering van deze regeling. De rapportage wordt ook gedeeld met de Ondernemingsraad. Deze rapportage bevat in ieder geval:

¹⁸ Bescherming van gerubriceerde gegevens, medisch beroepsgeheim, beroepsgeheim van advocaten, rechterlijke beraadslagingen en strafprocesrecht blijven in stand. Dat betekent dat het niet is toegestaan om hierover meldingen te doen of openbaar te maken. Bijvoorbeeld wanneer je informatie hebt verkregen door het fysiek betreden van verboden terreinen of hacking van systemen.

- a. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoeden 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 NHG;
- 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 een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van NHG.

12. Slotbepalingen en inwerkingtreding

- Deze regeling geldt ook voor het melden van onregelmatigheden.
- Deze regeling treedt in werking vanaf 15 december 2023.
- Deze regeling is vastgesteld door de Raad van Bestuur (incl. het management team) op 29 september 2023. De Ondernemingsraad heeft op 14 december 2023 ingestemd.
- Deze regeling vervangt hiermee artikel 4 van de Regeling incidenten en ongewenst gedrag (versie 3.0 – oktober 2020).
- Deze regeling wordt officieel aangehaald als de regeling voor het melden van een vermoeden van een misstand of inbreuk op het Unierecht bij de Stichting Waarborgfonds Eigen Woningen.

Bijlage 1: Definities

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. Binnen NHG is dit de externe vertrouwenspersoon en de interne vertrouwenscontactpersoon¹⁹;
- b. **afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, Wet bescherming klokkenluiders;
- c. **afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, Wet bescherming klokkenluiders;
- d. **benadeling:** benadeling als bedoeld in artikel 17da van de Wet bescherming klokkenluiders, zoals (niet limitatief): ontslag of schorsing, demotie, het onthouden van bevordering, negatieve beoordeling, schriftelijke berisping, discriminatie, intimidatie, pesterijen of uitsluiting, smaad of laster, voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten, dreiging met benadeling en poging tot benadeling;
- e. **betrokken derde:** (i) een derde die verbonden is met een melder en die kan worden benadeeld door de werkgever van de melder of een persoon of organisatie waarmee de melder anderszins in een werkgerelateerde context verbonden is, of (ii) een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is²⁰;
- f. **bevoegde autoriteit:** organisatie als bedoeld in artikel 2c van de Wet bescherming klokkenluiders die kan zorgdragen voor de ontvangst en opvolging van een melding, zoals (niet limitatief) het Huis voor klokkenluiders, de Autoriteit Financiële Markten en de Autoriteit persoonsgegevens;
- g. **degene die een melder bijstaat:** een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werkgerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is. Dit is de vertrouwenscontactpersoon en/of de externe vertrouwenspersoon;
- h. **externe instantie:** een instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten, een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift, bijv. het Huis voor klokkenluiders;

¹⁹ In de Wet bescherming klokkenluiders is vastgelegd dat de werknemer de mogelijkheid heeft om een adviseur in vertrouwen te raadplegen over een vermoeden van een misstand. De adviseur moet een persoon zijn die een geheimhoudingsplicht heeft. Hieronder vallen in ieder geval de vertrouwenspersoon, een adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar en een bedrijfsarts.

²⁰ Een betrokken derde kan een collega zijn of familielid die in een werk gerelateerde context verbonden is met een melder, maar ook een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is.

i. **melder**: een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt;

j. **melding**: de melding van een vermoeden van een misstand;

k. **meldpunt**: onafhankelijke functionaris in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders die door de werkgever is aangewezen om bij de organisatie van de werkgever te fungeren als degene aan wie een melding kan worden gedaan, en die zorgvuldige opvolging kan geven aan een bij hem gedane melding Deze functionaris is de compliance officer. Melden van een vermoeden van misstand, onregelmatigheid of schending van het Unierecht kan via meldpunt@nhg.nl;

l. **misstand**:

a. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang²¹ in het geding is bij:

- i. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld, dan wel
- ii. een gevaar voor:
 - de volksgezondheid;
 - de veiligheid van personen;
 - voor de aantasting van het milieu of;
 - voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten

Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is; of

b. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht²²;

m. **onderzoekers**: degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;

n. **onregelmatigheid**: gedraging of gebeurtenis dat een integriteitsincident of een misstand is of kan worden. Denk bij een onregelmatigheid aan belangenverstrengeling, intimidatie, onzorgvuldig omgaan met vertrouwelijke informatie of het niet naleven van procedures (dit

²¹ Wanneer bij een misstand het maatschappelijk belang in het geding is, kan niet in zijn algemeenheid worden gezegd en zal van geval tot geval moeten worden bekeken. Het gaat hier in principe om situaties die het niveau van een of enkele persoonlijke gevallen overstijgen, bijvoorbeeld doordat sprake is van een zekere mate van ernst of omvang of van een structureel karakter. Ter illustratie: Een diefstal van enkele zaken door één individu is nog geen misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Het maatschappelijk belang kan echter wel in het geding komen als het gaat om meerdere diefstallen of dure zaken, zeker als de diefstallen worden gepleegd door werknemers die juist tot taak hebben die goederen te bewaken of als de diefstallen door de leiding van het bedrijf worden gedoogd of de leiding zelf deelt in de buit.

²² Het gaat hierbij over onderwerpen waarover de EU richtlijnen of verordeningen heeft opgesteld, zoals (niet limitatief) overheidsopdrachten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering, bescherming van het milieu, volksgezondheid, en bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens.

kan op een gegeven moment ook kwalificeren als een integriteitsincident). Voorbeelden van integriteitsincidenten zijn diefstal, omkoping, fraude, machtsmisbruik, handel met voorwetenschap. Integriteitsincidenten kunnen in sommige gevallen zich verder ontwikkelen tot een misstand.

o. **richtlijn**: Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 (PbEU 2019, L 305);

p. **schending van het Unierecht (het recht van de Europese Unie)**: handeling of nalatigheid die

- onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de Richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of;
- het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen; voorbeelden van schendingen van het Europese Unierecht kunnen zijn het zich niet houden aan bepaalde Europese richtlijnen of verordeningen op het gebied van:
 - de vrijheid van personenverkeer en dienstverlening, waaronder discriminatie op grond van nationaliteit;
 - de vrijheid van goederenverkeer en regels ter bescherming van consumenten productveiligheid, productconformiteit en milieu;
 - de interne marktregels, waaronder regels over mededinging en staatssteun;
 - de mensenrechten en de rechtsstaat, waaronder bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen;
 - naleving van het Europese Unierecht door nationale overheden, waaronder ontbrekende implementatie van Europese richtlijnen en verordeningen.

q. **vermoeden van een misstand**: het vermoeden van een melder dat binnen de organisatie waarin de melder werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden²³, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie;

r. **vertrouwenspersoon**: diegene die door de Raad van Bestuur is aangewezen om als zodanig te fungeren en van wie intern bekend is gemaakt dat hij of zij als zodanig fungeert; dit kan een interne²⁴ en/of externe vertrouwens(contact)persoon zijn;

²³ Het vermoeden van een misstand moet gebaseerd zijn op redelijke gronden. Dat betekent dat de melder niet hoeft te bewijzen dat sprake is van een misstand, maar hij moet zijn vermoeden wel enigszins kunnen onderbouwen. Het vermoeden moet voldoende concreet zijn en zijn gebaseerd op eigen waarneming of documenten (bijvoorbeeld e-mails, verslagen, brieven, foto's, etc.). Verhalen van horen zeggen zijn bijvoorbeeld niet voldoende.

²⁴ Je kunt via vertrouwenscontactpersoon@nhg.nl contact opnemen met de interne vertrouwenscontactpersoon.

s. **werknemer**: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht²⁵. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

t. **werkgever**: *[Stichting Waarborgfonds Eigen Woningen (NHG)]*, 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;

u. **werkgerelateerde context**: toekomstige, huidige of vroegere werkgerelateerde activiteiten in de publieke of private sector waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen informatie kunnen verkrijgen over misstanden en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling indien zij dergelijke informatie zouden melden²⁶.

²⁵ Onder werknemer die ‘anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht’ vallen in ieder geval stagiaires en vrijwilligers (mits zij een vergoeding ontvangen voor hun werkzaamheden).

²⁶ Onder “werkgerelateerde context” vallen allerlei werksituaties. Daaronder vallen niet alleen werknemers, zzp’ers, stagiairs, vrijwilligers en uitzendkrachten, maar ook (personen die werken onder verantwoordelijkheid van) leveranciers, aannemers en onderaannemers en personen in leidinggevende organen, zoals leden van een raad van commissarissen. Daaronder vallen ook “vroegere” werkrelaties (zoals oud-werknemers) en “toekomstige” werkrelaties (zoals sollicitanten).

Versie	Toelichting	Opgesteld en/of gewijzigd door	Datum	Bekrachtigd door
1.0	Definitieve versie	Katrina Balkissoon	Opgesteld op d.d. 30/08/2023	Raad van Bestuur en Management op d.d. 20/09/2023 OR ingestemd op d.d. 14/12/2023