

Klokkenluidersregeling

Poort6

Regeling voor omgang met het melden van een vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand

Instemming door OR:	15 december 2023
Vaststelling door directeur-bestuurder:	28 november 2023
Goedkeuring door de RvC:	4 december 2023
Ingangsdatum:	17 december 2023
Geldigheidsduur:	5 jaar
Versie:	1.0
Status document:	Definitief

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Artikel 1. Begripsbepalingen	5
Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer	7
Artikel 3. Interne melding vermoeden onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand	8
Artikel 4. Interne melding door een persoon die geen werknemer van Poort6 is.....	8
Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling	8
Artikel 6. Het voorkomen van benadeling van de melder	9
Artikel 7. Vertrouwelijke omgang met de interne melding en de identiteit van de melder.....	10
Artikel 8. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding	10
Artikel 9. Behandeling van de interne melding door Poort6	10
Artikel 10. De uitvoering van het onderzoek.....	11
Artikel 11. Standpunt van Poort6	12
Artikel 12. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever	12
Artikel 13. Intern onderzoek naar benadeling van de melder	12
Artikel 14. Betrekken huis voor Klokkeluiders	12
Artikel 15. Publicatie, rapportage en evaluatie	13
Artikel 16. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling	13

Voorwoord

Poort6 vindt betrouwbaar, integer en zorgvuldig handelen van groot belang. Mocht er binnen de organisatie op enig moment sprake zijn van een vermoeden van een onregelmatigheid, een integriteitsschending en/of een misstand, dan hechten wij eraan dat medewerkers hier op een veilige manier melding van kunnen maken. De interne procedure hiervoor is vastgelegd in deze klokkenluidersregeling.

Uitgangspunten

In samenwerking met de Ondernemingsraad (OR) zijn de volgende uitgangspunten geformuleerd ten aanzien van deze regeling:

- Het hebben van een klokkenluidersregeling is een verplichting die volgt uit de Wet bescherming Klokkenluiders en de Governancecode Woningcorporaties. De Aedes modelregeling 'Omgaan met melden vermoeden misstand of integriteitsschending en melden inbreuk op het Unierecht' vormt de basis voor de klokkenluidersregeling van Poort6. Daarmee is onze klokkenluidersregeling in overeenstemming met de vereisten.
- Poort6 staat voor een open en veilige werkomgeving, waarin we elkaar durven aanspreken en het gesprek met elkaar niet uit de weg gaan. We zetten actief in op nabijheid en toegankelijkheid van de directeur-bestuurder en managers en stimuleren een cultuur waarin met elkaar wordt gesproken. Dit doen we onder meer door het organiseren van intervisie-, lunch- en medewerkersbijeenkomsten.
- De klokkenluidersregeling heeft betrekking op de procedure rondom het doen van interne meldingen van vermoedens onregelmatigheden, integriteitsschendingen en misstanden en de bescherming van de melder en andere betrokkenen.
 - Onregelmatigheden: bij onregelmatigheden gaat het om fouten in uitvoering, structuren, processen of procedures binnen Poort6 die zo ernstig zijn dat ze de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgen.
 - Integriteitsschendingen: integriteitsschendingen zijn incidenten waarbij personen de normen en waarden van jouw organisatie schenden en zich dus niet houden aan de gedragscode waarin deze normen en waarden vastliggen. Het verschil met misstanden is dat bij integriteitsschendingen het maatschappelijk belang (nog) niet in het geding is, terwijl dit bij misstanden wel altijd zo is.
 - Misstanden: deze handelingen schaden niet alleen Poort6, maar zelfs de hele maatschappij. Er is dan minimaal sprake van één van de volgende punten: er is sprake van overtreding van de wet; er is gevaar voor de volksgezondheid; er is gevaar voor de veiligheid van personen; er is gevaar voor de aantasting van het milieu; er is gevaar voor het goed functioneren van Poort6 als gevolg van onbehoorlijk handelen of nalaten.
- Bij een vermoeden van een misstand kan de melder er ook voor kiezen om rechtstreeks een externe melding doen bij een externe instantie. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:
 - 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;
 - Een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.

De procedure rondom het doen van een externe melding van het vermoeden van een misstand is niet nader uitgewerkt in deze klokkenluidersregeling.

- Medewerkers kiezen zelf de partij die zij raadplegen voor informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand. Zij kunnen zich wenden tot de externe vertrouwenspersoon, de interne vertrouwenspersoon, de M&O adviseur, de OR, de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar of een bedrijfsarts. De medewerker maakt hierin zelfstandig een afweging en keuze die het beste bij hem/haar past.
- In de Wet bescherming Klokkenluiders zijn verschillende maatregelen ter bescherming van melders, waaronder vrijwaring van gerechtelijke procedures naar aanleiding van een melding en het beleggen van de bewijslast bij de werkgever. De bescherming van melders (en andere betrokkenen) tegen eventuele risico's op benadeling na het doen van een melding is een harde randvoorwaarde. Deze bescherming moet niet alleen gelden voor werknemers in loondienst, maar bijvoorbeeld ook voor oud-werknemers, ZZP'ers, trainees, stagiaires, aannemers en onderaannemers. Naast bescherming van de melders, is het ook belangrijk om oog te hebben van impact die een melding heeft op degene waarover de melding wordt gedaan. Dit vraagt om een zorgvuldige omgang met en het grondig onderzoeken van een melding.
- Gerelateerde documenten en publicatie
 - De klokkenluidersregeling is op dit moment een afzonderlijk document. Het is de bedoeling om deze op een later moment in te voegen als apart hoofdstuk van het overkoepelende integriteitsbeleid, waarin onder meer ook de integriteitscode wordt opgenomen.
 - De klokkenluidersregeling is juridisch geformuleerd en daardoor niet voor iedereen makkelijk leesbaar. Om de toegankelijkheid voor medewerkers te verbeteren wordt in het medewerkershandboek een interactieve PDF toegevoegd waarin de belangrijkste onderdelen van de klokkenluidersregeling stapsgewijs en eenvoudig worden uitgelegd. Hierbij is ook aandacht voor het inzichtelijk maken van de manier waarop melding kan worden gedaan en de contactgegevens die daarvoor nodig zijn.
 - De klokkenluidersregeling wordt gepubliceerd op intranet en op de website van Poort6.

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. **adviseur/degene die de melder bijstaat:** 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 onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand. Dit kunnen zijn de externe vertrouwenspersoon, de interne vertrouwenspersoon, de M&O adviseur, de OR, de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar of een bedrijfsarts.
 - b. **afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, Wet bescherming klokkenluiders;
 - c. **afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, Wet bescherming klokkenluiders;
 - d. **benadeling:** benadeling als bedoeld in artikel 17da van de Wet bescherming klokkenluiders, zoals (niet limitatief): ontslag of schorsing, demotie, het onthouden van bevordering, negatieve beoordeling, schriftelijke berisping, discriminatie, intimidatie, pesterijen of uitsluiting, smaad of laster, voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten, dreiging met benadeling en poging tot benadeling;
 - e. **betrokken derde:** een derde die verbonden is met een melder en die kan worden benadeeld door Poort6 of een persoon of organisatie waarmee de melder anderszins in een werkgerelateerde context verbonden is, en een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is;
 - f. **bevoegde autoriteit:** organisatie als bedoeld in artikel 2c van de Wet bescherming klokkenluiders die kan zorgdragen voor de ontvangst en opvolging van een melding, zoals (niet limitatief) het Huis voor klokkenluiders, de Autoriteit Consument en Markt (ACM), de Autoriteit Financiële Markten (AFM) en de Autoriteit persoonsgegevens (AP);
 - g. **contactpersoon:** degene die door de hoogste leidinggevende na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
 - h. **externe instantie:** een instantie waar het vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand kan worden gemeld, een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten, een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift, het Huis voor klokkenluiders, het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties (MIW) van de Autoriteit Woningcorporaties (AW);
 - i. **externe vertrouwenspersoon:** onafhankelijke functionaris in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders die door Poort6 is aangewezen om bij te fungeren als degene aan wie een melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand kan worden gedaan, en die zorgvuldige opvolging kan geven aan een bij hem gedane melding. Deze functionaris vervult naast de functie van externe vertrouwenspersoon geen andere (formele) functies binnen Poort6;
 - j. **hoogste leidinggevende:** het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over Poort6, oftewel: de directeur-bestuurder;
 - k. **hoogste verantwoordelijke:** het interne toezichtorgaan, oftewel: de Raad van Commissarissen (RvC);

- l. interne vertrouwenspersoon:** degene die door Poort6 is aangewezen om als zodanig te fungeren. Anders dan de externe vertrouwenspersoon, heeft de interne vertrouwenspersoon wel een andere (formele) functie binnen Poort6. De interne vertrouwenspersoon kan ook worden geraadpleegd voor andere zaken die niet onder het bereik van de klokkenluidersregeling vallen;
- m. melder:** een natuurlijke persoon die op grond van deze regeling in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand meldt of openbaar maakt;
- n. melding:** de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand op grond van deze regeling;
- o. misstand:**
 - a. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht¹;
 - b. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang² in het geding is bij:
 - I. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift - waaronder een (*dreigend*) strafbaar feit – of een schending of gevaar voor schending van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door Poort6 zijn vastgesteld;
 - II. een gevaar voor de volksgezondheid;
 - III. een gevaar voor de veiligheid van personen;
 - IV. een gevaar voor de aantasting van het milieu;
 - V. een gevaar voor het goed functioneren van Poort6 als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
 - VI. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m v hierboven genoemde feiten.

Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is;
- p. onderzoekers:** degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- q. opvolging:** optreden van Poort6 om de juistheid van de gedane melding na te gaan en zo nodig nader onderzoek te doen of maatregelen te treffen;
- r. richtlijn:** Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 (PbEU 2019, L 305);
- s. schending van het Unierecht:** handeling of nalatigheid die:
 - a. onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de Richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of
 - b. het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen artikel 2 van de Richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen;
- t. vermoeden van een integriteitsschending:** een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of

¹ 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.

² 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.

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;

- u. vermoeden van een misstand:** het vermoeden van een melder dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden³, 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;
 - v. vermoeden van een onregelmatigheid:** een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden dat er sprake is van fouten in uitvoering, structuren, processen of procedures binnen Poort6 die zo ernstig zijn dat ze de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgen.
 - w. werkgever:** Poort6, welke krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
 - x. 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 melden. Daaronder vallen niet alleen werknemers, ambtenaren, 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);
 - y. werknemer:** degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht. Hieronder vallen in ieder geval stagiaires en vrijwilligers (mits zij een vergoeding ontvangen voor hun werkzaamheden).
2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Een werknemer kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer de interne vertrouwenspersoon, de M&O adviseur, de OR, de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar of een bedrijfsarts verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand. De werknemer maakt hierin zelfstandig een afweging en keuze die het beste bij hem/haar past.

³ 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.

Artikel 3. Interne melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand

1. Een werknemer met een vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand binnen Poort6 kan dit vermoeden melden bij de externe vertrouwenspersoon. De externe vertrouwenspersoon geeft zorgvuldige opvolging aan die melding.
2. Een werknemer met een vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand binnen Poort6 kan daarvan ook melding doen bij iedere leidinggevende hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende (hierna: de directeur-bestuurder) bij de vermoede integriteitsschending en/of misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij de hoogst verantwoordelijke (hierna: de RvC).
3. De werknemer kan het vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand binnen Poort6 ook melden via de interne vertrouwenspersoon. De interne vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de directeur-bestuurder respectievelijk de RvC.
4. Een werknemer kan in ieder geval op de volgende wijze een melding doen:
 - 1°. Schriftelijk;
 - 2°. Mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem, of
 - 3°. Op zijn verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie.
5. Poort6 registreert een melding bij de ontvangst ervan in een daarvoor ingericht register.

Artikel 4. Interne melding door een persoon die geen werknemer van Poort6 is

1. Een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten met Poort6 in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen Poort6 kan daarvan melding doen bij de externe vertrouwenspersoon, bij iedere leidinggevende die binnen Poort6 hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de melder een redelijk vermoeden heeft dat de directeur-bestuurder bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij de RvC doen.
2. De melder kan het vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand binnen Poort6 ook melden via de interne vertrouwenspersoon. De interne vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de melder, door naar de directeur-bestuurder respectievelijk de RvC.

Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. Poort6 zal de melder, degene die de melder bijstaat, een betrokken derde of een onafhankelijke functionaris niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand aan Poort6, aan een bevoegde autoriteit of aan een bestuursorgaan, instellingen of instanties van de Europese Unie, of in verband met het openbaar maken van die melding.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt mede⁴ verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
 - a. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - b. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - c. het treffen van een disciplinaire maatregel;

⁴ Deze lijst is een aanvulling op de omschrijving van het begrip "benadeling" in artikel 1 onderdeel d van deze modelregeling en is niet-limitatief.

- d. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder,
 - e. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - f. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - g. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - h. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
 - i. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - j. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - k. het onthouden van promotiekansen;
 - l. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten.
 - m. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - n. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;
3. Van benadeling als bedoeld in lid 1 is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2 jegens hem te nemen, maar de maatregel die Poort6 neemt niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.
 4. Indien Poort6 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 onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand.
 5. Poort6 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, integriteitsschending en/of een misstand, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
 - a. het negeren van de melder;
 - b. het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;
 - c. het feitelijk opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder, op welke wijze dan ook geformuleerd.
 6. Poort6 spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen. Voorafgaand hieraan past Poort6 hoor- en wederhoor toe.

Artikel 6. Het voorkomen van benadeling van de melder

1. De op de voet van artikel 8 lid 6 aangewezen persoon bespreekt onverwijld, samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.
2. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De contactpersoon stuurt het verslag onverwijld door aan de directeur-bestuurder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

3. De directeur-bestuurder draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

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

1. Poort6 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 onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand is gemeld via de interne vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de interne vertrouwenspersoon en stuurt de interne vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de melder.
4. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.

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

1. Indien de melder de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand mondeling bij de externe vertrouwenspersoon, een leidinggevende of interne vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt de persoon bij wie de melding is binnengekomen, 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. De externe vertrouwenspersoon of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de directeur-bestuurder.
3. Indien de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat de directeur-bestuurder bij de vermoede integriteitsschending en/of misstand betrokken is, stuurt de externe vertrouwenspersoon of de leidinggevende de melding onverwijld door aan de RvC. In dat geval dient in deze regeling verder voor 'directeur-bestuurder' verder 'RvC' te worden gelezen.
4. De directeur-bestuurder stuurt de melder onverwijld, en in ieder geval binnen zeven dagen na ontvangst van diens melding, een bevestiging dat de melding is ontvangen. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.
5. Na ontvangst van de melding wijst de directeur-bestuurder, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

Artikel 9. Behandeling van de interne melding door Poort6

1. De directeur-bestuurder stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending en/of 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 onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand.

2. De directeur-bestuurder raadpleegt altijd de steunstructuur (de onafhankelijk controller en de bestuurssecretaris) voorafgaand aan het besluit om al dan niet een onderzoek in te stellen naar aanleiding van een melding. Indien de melding over de steunstructuur gaat, raadpleegt de directeur-bestuurder minimaal één van de managers.
3. Indien de directeur-bestuurder 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 directeur-bestuurder 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 onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand.
4. De directeur-bestuurder beoordeelt of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien Poort6 een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de directeur-bestuurder de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan⁵.
5. De directeur-bestuurder 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 en/of misstand.
6. De directeur-bestuurder informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De directeur-bestuurder stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
7. De directeur-bestuurder 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 handavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 10. De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
3. De onderzoekers kunnen binnen Poort6 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.

⁵ 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.

Artikel 11. Standpunt van Poort6

1. De directeur-bestuurder informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid dan wel zal leiden.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de directeur-bestuurder de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de directeur-bestuurder of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand en van het onderzoeksrapport en het standpunt van Poort6 op de hoogte moet worden gebracht. Indien Poort6 een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder op grond van lid 1 t/m 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

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

1. Poort6 stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van Poort6 te reageren.
2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van Poort6 onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van Poort6 sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert Poort6 hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 9 t/m 12 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien Poort6 een externe instantie op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van Poort6 aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 13. Intern 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 onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand, kan de directeur-bestuurder verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen Poort6 met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 10 t/m 13 zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 14. Betrekken huis voor Klokkeluiders

1. De afdeling advies van het Huis voor Klokkeluiders kan in vertrouwen worden geraadpleegd over een vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand.
2. De afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders kan worden verzocht om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop Poort6 zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand.
3. Bij een vermoeden van een misstand hoeft niet eerst een interne melding te worden gedaan, er kan rechtstreeks melding worden gedaan bij het Huis voor Klokkeluiders.

Artikel 15. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De directeur-bestuurder draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van Poort6.
2. De directeur-bestuurder stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van integriteitsschending en/of misstand en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
 - b. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van Poort6;
 - 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 onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van Poort6.
3. De directeur-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 directeur-bestuurder stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van onregelmatigheden, integriteitsschendingen en/of misstanden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. De hoogste leidinggevende draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de Ondernemingsraad voor.

Artikel 16. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 17 december 2023.
2. Deze regeling wordt aangehaald als 'regeling voor omgang met het melden van een vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending en/of een misstand' of kortweg 'klokkenluidersregeling'.
3. Deze regeling heeft een geldigheidsduur van 5 jaar.