

Klokkenluidersregeling SWZ (geactualiseerd november 2023)

Inleiding

SWZ hecht aan transparantie en eerlijk en integer handelen. Zodoende heeft SWZ, in lijn met de Wet Huis voor Klokkenluiders en de nieuwe Wet Bescherming Klokkenluiders de volgende regeling vastgesteld voor het melden van een vermoeden van een misstand binnen de organisatie van SWZ en de manier waarop zo'n melding wordt opgevolgd.

Deze regeling geldt met ingang van 1 november 2023.

Deze regeling is als volgt opgebouwd:

1. Definities
 2. Het doen van een melding
 3. Procedure naar aanleiding van een interne melding
 4. Het onderzoek naar aanleiding van een interne melding
 5. Externe melding
 6. Positie van de melder
 7. Positie van de betrokkene
 8. Slotbepalingen
- Bijlage

Hoofdstuk 1 Definities

Artikel 1.1

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. **Adviseur**: een persoon die door Werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een Vermoeden van een misstand. Dit kan een derde zijn maar ook de vertrouwenspersoon van SWZ;
 - b. **Afdeling advies**: de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders;
 - c. **Afdeling onderzoek**: de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders;
 - d. **Betrokkene**: degene(n) op wie de Melding betrekking heeft;
 - e. **Contactpersoon**: degene die door de Directeur-bestuurder na ontvangst van de Melding, in overleg met de Melder, is aangewezen als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling. Deze rol is belegd bij de business controller;
 - f. **Externe derde**: iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de Melder in staat mag worden geacht (direct of indirect) de misstand die vermoed wordt aanwezig te zijn te kunnen oplossen of doen oplossen;
 - g. **Externe instantie**: de instantie bij wie het meest voor de hand ligt om de Externe melding te doen van het Vermoeden van een misstand. Onder Externe instantie wordt in ieder geval verstaan:
 - a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
 - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
 - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het Vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de Afdeling onderzoek;
 - d. de in de Wet bescherming klokkenluiders genoemde autoriteiten kwalificeren in elk geval als Externe instantie;
 - h. **Directeur-bestuurder**: de bestuurder van SWZ, die verantwoordelijk is voor de dagelijkse leiding over SWZ;
 - i. **Interne meldingsfunctionaris**: de door SWZ aangewezen persoon bij wie een Vermoeden van een misstand kan worden gemeld. Deze rol is belegd bij de adviseur P&O;
 - j. **Interne toezichtsorgaan**: het orgaan dat binnen de Organisatie toezicht houdt op de Directeur-bestuurder. Bij SWZ is dat de Raad van Commissarissen;
 - k. **Melder**: degene die een Vermoeden van een misstand heeft gemeld op grond van deze regeling;
 - l. **Melding**: de mondelinge of schriftelijke mededeling dat sprake zou kunnen zijn van een Vermoeden van een misstand;
 - m. **Onderzoek**: het onderzoek naar aanleiding van een Melding over een Vermoeden van een misstand;
 - n. **Onderzoeker**: degene(n) aan wie de Directeur-bestuurder het Onderzoek opdraagt. Dit zal een externe deskundige zijn (bijvoorbeeld een jurist);
 - o. **Organisatie**: de onderneming of organisatie waarbinnen SWZ haar activiteiten ontplooit;
 - p. **Vermoeden van een misstand**: het op redelijke gronden gebaseerd vermoeden, voortvloeiend uit de kennis die de Melder door zijn werkzaamheden binnen de Organisatie heeft opgedaan, dat binnen de Organisatie sprake zou kunnen zijn van een misstand als gevolg waarvan het maatschappelijk belang in het geding is door:

- i. een (dreigende) schending van een Wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
 - ii. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
 - iii. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
 - iv. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
 - v. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de Organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten door de Organisatie of (één van) haar medewerkers,
 - vi. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld,
 - vii. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vi hierboven genoemde feiten.
- q. **Vertrouwenspersoon**: degene die is aangewezen om als zodanig voor de Organisatie te fungeren;
- r. **Werknemer**: diegene (m/v/o) die krachtens arbeidsovereenkomst met SWZ of via inlening door een derde werkt of heeft gewerkt voor SWZ, alsmede degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht binnen de Organisatie, waaronder ook worden begrepen degenen die bij SWZ werken of hebben gewerkt in het kader van een opleiding of werkervaringsplaats (stagiaires);
- s. **Wet**: de Wet Huis voor Klokkenluiders en de Wet bescherming klokkenluiders;
- t. **Wettelijk voorschrift**: een voorschrift dat volgt uit het Nederlandse recht of het recht van de Europese Unie, dan wel uit interne regels die gelden bij SWZ;
2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij- of die-vorm te worden gelezen.
3. Deze definities zijn bedoeld als verduidelijking van de begrippen die worden gehanteerd in de Wet. Met deze definities is dus niet bedoeld de werking van de Wet te beperken.

Hoofdstuk 2 Het doen van een Melding

Artikel 2.1 Informatie, advies en ondersteuning voor de Werknemer

1. Een Werknemer kan een Adviseur of de Vertrouwenspersoon in vertrouwen raadplegen over een Vermoeden van een misstand.
2. De Werknemer kan ook de Afdeling advies bij het Huis van Klokkenluiders vragen om informatie, advies en ondersteuning inzake het Vermoeden van een misstand.
3. De Werknemer heeft de keuze om ofwel een interne Melding te doen, dan wel om zijn Vermoeden van een misstand te melden bij een Externe instantie zoals omschreven in Hoofdstuk 5.

Artikel 2.2 Interne Melding door een Werknemer

1. Een Werknemer die meent dat sprake is van een Vermoeden van een misstand binnen de Organisatie kan daarvan melding doen bij de Interne meldingsfunctionaris of bij een hogere leidinggevende in de Organisatie.
2. Een Melding kan schriftelijk worden gedaan, maar ook via e-mail of andere elektronische communicatiemiddelen, via de telefoon, een (elektronisch) spraakbericht of in een op verzoek van de Melder binnen 2 weken na het verzoek te voeren gesprek op een door de Melder aan te wijzen locatie. Verder richt SWZ op Intranet een pagina in waarop een Melding kan worden gedaan op zodanige wijze, dat de identiteit van de Melder en

betrokken derden gewaarborgd wordt; de informatie op deze Intranetpagina is alleen toegankelijk voor de Interne meldingsfunctionaris.

3. Als Werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de Directeur-bestuurder bij het Vermoeden van een misstand betrokken is, kan hij de Melding ook bij het Interne toezichtsorgaan doen. In dat geval dient in deze regeling voor "Directeur-bestuurder" verder "Interne toezichtsorgaan" te worden gelezen. Het Interne toezichtsorgaan bij SWZ is de RvC.
4. De Werknemer kan diens Vermoeden van een misstand binnen de Organisatie ook melden via de Vertrouwenspersoon. De Vertrouwenspersoon stuurt de Melding, in overleg met de Werknemer, door naar de Interne meldingsfunctionaris, een leidinggevende zoals beschreven in het eerste lid dan wel naar het Interne toezichtsorgaan als sprake is van een situatie zoals omschreven in het tweede lid.

Artikel 2.3 Melding door een werknemer van een andere organisatie

1. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de Organisatie in aanraking is gekomen, en meent dat sprake is van een Vermoeden van een misstand binnen de Organisatie, kan daarvan Melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de Organisatie hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt als hijzelf. Indien de werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de Directeur-bestuurder bij het Vermoeden van een misstand betrokken is, kan hij de Melding ook bij het Interne toezichtsorgaan doen. In dat geval dient in deze regeling voor "Directeur-bestuurder" verder "Interne toezichtsorgaan" te worden gelezen.
2. De werknemer van een andere organisatie als bedoeld in het eerste lid kan het Vermoeden van een misstand binnen de Organisatie ook melden via de Vertrouwenspersoon. De Vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer van de andere organisatie, door naar een leidinggevende zoals beschreven in het eerste lid.
3. De persoon als bedoeld in dit artikel heeft de keuze om ofwel een Melding te doen als omschreven in lid 1 en 2, dan wel om zijn Vermoeden van een misstand te melden bij een Externe instantie zoals omschreven in Hoofdstuk 5.

Hoofdstuk 3 Procedure naar aanleiding van een interne Melding

Artikel 3.1 Vertrouwelijke omgang met de Melding en de identiteit van de Melder

1. SWZ 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 en het Onderzoek naar aanleiding van de Melding betrokken zijn.
2. Al diegenen die bij de behandeling van een Melding betrokken zijn maken voor, gedurende en na het Onderzoek de identiteit van de Melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de Melder en gaan met de informatie over de Melding vertrouwelijk om.
3. Indien het Vermoeden van een misstand is gemeld via de Vertrouwenspersoon en de Melder geen toestemming heeft gegeven om zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de Melding verstuurd aan de Vertrouwenspersoon en stuurt de Vertrouwenspersoon dit onverwijld door naar degenen die betrokken zijn bij de behandeling van en het Onderzoek naar aanleiding van de Melding.

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 3.2 Vastlegging, ontvangstbevestiging en doorsturen van de Melding

1. Indien de Werknemer de Melding van een Vermoeden van een misstand mondeling doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, vraagt degene bij wie de Melding is gedaan aan de Melder om de Melding schriftelijk (op papier of via elektronische communicatie) te bevestigen. Als de Melder dat niet kan of wil zorgt deze persoon, in overleg met de Melder, voor een schriftelijke vastlegging van de Melding of de mondelinge toelichting en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de Melder. De Melder ontvangt een afschrift van de door hem en degene bij wie de melding is gedaan ondertekende vastlegging.
2. Indien de Werknemer de Melding mondeling via de Vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke Melding van een mondelinge toelichting voorziet, vraagt de Vertrouwenspersoon de Melder om de Melding schriftelijk (op papier of via elektronische communicatie) te bevestigen. Als de Melder dat niet kan of wil zorgt de Vertrouwenspersoon, in overleg met de Melder, voor een schriftelijke vastlegging hiervan en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de Melder. De Melder ontvangt een afschrift van de door hem en de Vertrouwenspersoon ondertekende vastlegging.
3. Degene bij wie de melding is gedaan stuurt de Melding onverwijld door aan de Directeur-bestuurder binnen de Organisatie.
4. Indien de Melder of degene bij wie de Melding is gedaan een redelijk vermoeden heeft dat de Directeur-bestuurder bij het Vermoeden van een misstand betrokken is, stuurt de leidinggevende of de Vertrouwenspersoon de Melding onverwijld door aan het Interne toezichtsorgaan. In dat geval dient in deze regeling voor "Directeur-bestuurder" verder "RvC" te worden gelezen.
5. De Directeur-bestuurder stuurt de Melder (indien van toepassing via de Vertrouwenspersoon) onverwijld, doch uiterlijk binnen zeven dagen na ontvangst van de 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, een afschrift van de Melding en een korte beschrijving van de voorgenomen vervolgstappen.
6. Na ontvangst van de Melding wijst de Directeur-bestuurder, (indien van toepassing via de Vertrouwenspersoon) in overleg met de Melder, onverwijld een Contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

Artikel 3.3 Behandeling van de Melding door SWZ

1. De Directeur-bestuurder beoordeelt of een Externe instantie van de Melding op de hoogte moet worden gebracht. Indien SWZ een Externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de Directeur-bestuurder de Melder daarvan (indien van toepassing via de Vertrouwenspersoon) een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
2. De Directeur-bestuurder stelt een Onderzoek in naar het gemelde Vermoeden van een misstand, tenzij op voorhand evident duidelijk is dat:
 - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
 - b. het gemelde geen betrekking heeft op een Vermoeden van een misstand.
3. Indien de Directeur-bestuurder besluit geen Onderzoek in te stellen, informeert hij binnen veertien dagen na ontvangst van de Melding de Melder (indien van toepassing via de

Vertrouwenspersoon) daarover schriftelijk. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan de Directeur-bestuurder meent dat op voorhand duidelijk is dat het Vermoeden van een misstand niet gebaseerd is op redelijke gronden, of dat het gemelde geen betrekking heeft op een Vermoeden van een misstand. De Melder heeft de mogelijkheid om tegen de beslissing om geen Onderzoek in te stellen bezwaar te maken bij het Interne toezichtsorgaan danwel, bij gebreke daarvan, bij de Afdeling onderzoek van het Huis van Klokkenluiders.

4. De Directeur-bestuurder draagt het Onderzoek op aan één of meer Onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn, ervaring hebben met het doen van vertrouwelijk onderzoek binnen organisaties en over voldoende kwalificaties beschikken om het Onderzoek uit te voeren. De Directeur-bestuurder laat het Onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand danwel enige band (kunnen) hebben met de Melder of de Betrokkene.
5. De Directeur-bestuurder informeert de Melder (indien van toepassing via de Vertrouwenspersoon) onverwijld schriftelijk dat een Onderzoek is ingesteld en door wie het Onderzoek wordt uitgevoerd. De Directeur-bestuurder stuurt de Melder (indien van toepassing via de vertrouwenspersoon) daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De Directeur-bestuurder informeert de Betrokkene(n) schriftelijk over de Melding en, indien van toepassing, over het op de hoogte brengen van een Externe instantie zoals bedoeld in lid 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad. Ingeval het belang van zorgvuldig Onderzoek, de Organisatie of de bescherming van de Melder(s) dat noodzakelijk maakt kan de Directeur-bestuurder besluiten om de Betrokkene(n) te schorsen tot het moment waarop SWZ een definitief besluit heeft genomen als bedoeld in artikel 4.6 lid 4. De Directeur-bestuurder dient een beslissing om Betrokkene(n) te schorsen deugdelijk te motiveren.
7. De Directeur-bestuurder kan niet worden verplicht om de Betrokkene(n) te informeren over de identiteit van de Melder noch om de (schriftelijke of elektronische) communicatie waarin de Melding is gedaan of het verslag van het gesprek waarin de Melding is besproken danwel enige andere informatie waaruit de identiteit van de Melder kan worden afgeleid, te overhandigen aan de Betrokkene(n).

Hoofdstuk 4 Het onderzoek naar aanleiding van een interne Melding

Artikel 4.1 Vertrouwelijkheid en zorgvuldigheid, borging van anonimiteit

1. De Onderzoeker zorgt er te allen tijde voor dat de identiteit van de Melder wordt beschermd.
2. De Onderzoeker zal het Onderzoek in alle zorgvuldigheid uitvoeren, met oog voor de belangen van de Melder, de Organisatie en Betrokkene. Ook houdt de Onderzoeker rekening met de eventuele belangen van derden die door het Onderzoek of de mogelijke misstand waarop de Melding betrokken heeft kunnen worden geraakt.
3. Als de Onderzoeker op enig moment tijdens het doen van Onderzoek vermoedt dat sprake is van strafbare feiten doet hij aangifte bij de betrokken instanties. Hij stelt de Directeur-bestuurder daarvan in kennis, tenzij de betrokken (maatschappelijke) belangen daaraan in de weg staan.
4. De Onderzoeker zorgt ervoor dat, ingeval in het kader van zijn Onderzoek de Melding, verslagen van gesprekken met de Melder of andere Werknemers of andere informatie met

Betrokkene of met derden moet worden gedeeld, de identiteit van de Melder niet bekend wordt gemaakt. De Onderzoeker zal de te delen informatie daarom afdoende anonimiseren. Als daarmee de identiteit van de Melder of degenen die zijn gehoord niet voldoende kan worden beschermd zorgt de Onderzoeker voor een eigen weergave van hetgeen hem over de Melding en de bijbehorende context bekend is geworden.

Artikel 4.2 Vergaren van informatie

1. De Onderzoeker nodigt de Melder uit om een mondelinge toelichting te geven op de Melding. De Onderzoeker zorgt voor een schriftelijke vastlegging van dit gesprek en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de Melder. De Melder ontvangt een afschrift van het door hem goedgekeurde gespreksverslag.
2. De Onderzoeker kan ook anderen uitnodigen om te worden gehoord. De Onderzoeker draagt zorg voor het beschermen van de identiteit van de Melder ten opzichte van degenen die worden gehoord. De Onderzoeker zorgt voor een schriftelijke vastlegging van deze gesprekken en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt een afschrift van het door hem goedgekeurde gespreksverslag.
3. De Onderzoeker kan binnen de Organisatie alle documenten inzien en opvragen die hij voor het doen van het Onderzoek redelijkerwijs nodig denkt te hebben.
4. Werknemers mogen de Onderzoeker alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de Onderzoeker daar in het kader van het Onderzoek kennis van neemt.
5. De Onderzoeker nodigt de Betrokkene uit om te worden gehoord naar aanleiding van de Melding. De Onderzoeker stelt de Betrokkene op voorhand in kennis van de inhoud van de Melding en daarover door hem vergaarde informatie.

Artikel 4.3 Hoor en wederhoor

1. De Onderzoeker is verantwoordelijk voor het zorgvuldig toepassen van het beginsel van hoor en wederhoor.
2. De Onderzoeker legt de verzamelde informatie daarom steeds – in voldoende geanonimiseerde vorm – voor aan degenen die daarop in het kader van een zorgvuldig onderzoek dienen te reageren. In elk geval legt de Onderzoeker de verzamelde informatie voor aan Betrokkene met het verzoek daarop te reageren.

Artikel 4.4 Het onderzoeksrapport

1. De Onderzoeker stelt een concept onderzoeksrapport op en stelt de Melder in de gelegenheid daarbij opmerkingen te maken.
2. De Onderzoeker past zo nodig zijn concept onderzoeksrapport aan en stelt vervolgens de Betrokkene in de gelegenheid daarop te reageren.
3. De Onderzoeker stelt vervolgens het onderzoeksrapport vast. Hij stuurt de Melder, de Betrokkene en de Directeur-bestuurder hiervan een afschrift. Indien het onderzoeksrapport verwijzingen of citaten bevat waaruit de identiteit van de Melder of diens Adviseur kan worden afgeleid, stelt de Onderzoeker een geanonimiseerde samenvatting op die, in plaats van het volledige onderzoeksrapport, aan de Betrokkene wordt toegezonden.

Artikel 4.5 Standpunt van SWZ

1. De Directeur-bestuurder informeert de Melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt van SWZ met betrekking tot het gemelde Vermoeden van een misstand. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de Melding heeft geleid.
2. Zodra duidelijk wordt dat het standpunt van SWZ niet binnen de in lid 1 gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de Directeur-bestuurder de Melder daar tijdig schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de Melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken zal gaan bedragen wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is en binnen welke termijn het standpunt dan wel wordt verwacht.
3. Na afronding van het Onderzoek beoordeelt de Directeur-bestuurder of een Externe instantie als bedoeld in artikel 5.1 van de Melding, van het onderzoeksrapport en het standpunt van SWZ op de hoogte moet worden gebracht. Indien SWZ een Externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de Melder (indien van toepassing via de Vertrouwenspersoon) hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De Betrokkene wordt door SWZ in overeenkomstige zin geïnformeerd als omschreven in lid 1 t/m 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 4.6 Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt SWZ

1. SWZ stelt de Melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van SWZ te reageren.
2. Indien de Melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van SWZ onderbouwd aangeeft dat het Vermoeden van een misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van SWZ sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert SWZ hier inhoudelijk op en stelt hij zonodig een nieuw of aanvullend Onderzoek in.
3. De Betrokkene wordt door SWZ in overeenkomstige zin geïnformeerd en verzocht te reageren als omschreven in lid 1, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
4. Binnen drie weken na ontvangst van de in dit artikel bedoelde reacties neemt SWZ een definitief standpunt in. SWZ deelt dat definitieve standpunt terstond mee aan de Melder, de Betrokkene en, zo nodig, de Organisatie.
5. Indien SWZ een Externe instantie als bedoeld in artikel 5.1 op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de Melder en de Betrokkene op het onderzoeksrapport en het standpunt van SWZ aan die Externe instantie toe. De Melder en Betrokkene ontvangen hiervan een afschrift.

Hoofdstuk 5 Externe Melding

Artikel 5.1

1. De Werknemer kan ervoor kiezen om in plaats van een interne Melding zijn Vermoeden van een misstand te melden bij een Externe instantie.
2. 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.
3. Indien naar het redelijk oordeel van de Melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van SWZ bij geheimhouding, kan de Melder de externe Melding ook doen bij een Externe derde die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen.
4. De Externe instantie beoordeelt op basis van de eigen procedureregels, of bij gebreke daarvan aan de hand van de in dit reglement beschreven procedures, op welke manier Onderzoek wordt ingesteld naar de Melding. De Externe instantie dient de belangen van de Melder, de Betrokkene en andere bij de melding betrokken personen te waarborgen zoals in dit reglement is beschreven.
5. Publicatie van het Vermoeden van een misstand (al dan niet als beschermde anonieme bron) wordt niet beschouwd als een geoorloofde Externe melding, tenzij naar aanleiding van een Melding geen Onderzoek is ingesteld en ook geen mededeling als bedoeld in artikel 3.3 lid 2 is gedaan.

Hoofdstuk 6 Positie van de Melder

Artikel 6.1 Bescherming tegen benadeling

1. SWZ zal de Melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw, naar behoren en op redelijke grond melden van een Vermoeden van een misstand als bedoeld in dit reglement.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
 - a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - b. het opleggen van een boete als bedoeld in artikel 7:650 van het Burgerlijk Wetboek;
 - c. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - d. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - e. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - f. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de Melder of collega's van de Melder, tenzij het doen van zorgvuldig Onderzoek en/of de bescherming van de gerechtvaardigde belangen van Betrokkene dat noodzakelijk maakt;
 - g. een benoeming in een andere functie, anders dan op eigen verzoek;
 - h. het uitbreiden of beperken van de taken van de Melder, anders dan op eigen verzoek;
 - i. het verplaatsen of overplaatsen van de Melder, anders dan op eigen verzoek;
 - j. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de Melder;
 - k. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;

- l. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen in relatie tot het doen van de Melding;
 - m. het onthouden van promotiekansen;
 - n. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de Werknemer als ziek geregistreerd laten terwijl hij zelf aangeeft hersteld te zijn.
 - o. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - p. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;
 - q. het (doen of laten) uitoefenen van emotionele druk op de Melder.
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 SWZ neemt niet in redelijke verhouding staat tot die grond.
4. Indien SWZ jegens de Melder binnen afzienbare tijd na het doen van een Melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel, motiveert hij waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een Vermoeden van een misstand.
5. SWZ draagt er zorg voor dat leidinggevend en collega's van de Melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een Vermoeden van een misstand, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de Melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
 - a. het pesten, negeren en uitsluiten van de Melder;
 - b. het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de Melder;
 - c. het intimideren van de Melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn Melding doorzet.
6. SWZ spreekt Werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de Melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 6.2 Het tegengaan van en informeren over benadeling

1. De Contactpersoon bespreekt met de Melder welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de Melder kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. De Contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de Melder. De Melder ontvangt een afschrift van het ondertekende document.
2. Indien de Melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de Contactpersoon. De Contactpersoon en de Melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De Contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de Melder. De Contactpersoon stuurt het verslag onverwijld door aan de Directeur-bestuurder. De Melder ontvangt een afschrift van het ondertekende verslag en het bericht aan de Directeur-bestuurder.
3. De Directeur-bestuurder zorgt ervoor dat de maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 6.3 Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. SWZ zal de Adviseur die in dienst is van SWZ niet benadelen vanwege zijn rol als Adviseur van de Melder.

2. SWZ zal de Vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. SWZ zal de Contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. SWZ zal een Werknemer die wordt gehoord door de Onderzoeker niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
5. SWZ zal een Werknemer niet benadelen in verband met het feit dat hij aan de Onderzoeker documenten heeft verstrekt die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het Onderzoek.

Artikel 6.4 Intern en extern onderzoek naar benadeling

1. De persoon die meent dat hij is benadeeld in verband met zijn rol bij een Melding van een Vermoeden van een misstand, kan de Directeur-bestuurder verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de Organisatie met hem wordt of is omgegaan.
2. De Melder kan ook de Afdeling onderzoek van het Huis van Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop SWZ zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de Melding.
3. Wanneer de Melder meent benadeeld te zijn is het uitgangspunt dat dat het gevolg is van zijn Melding, tenzij SWZ aantoont dat de benadeling daarmee geen verband houdt.

Hoofdstuk 7 Positie van Betrokkene

Artikel 7.1 Onschuldpresumptie

1. Uitgangspunt bij de toepassing van dit reglement, ook bij onderzoek door een Externe instantie, is dat de Betrokkene vermoed wordt onschuldig te zijn, totdat na onafhankelijk onderzoek het tegendeel is bevestigd.
2. SWZ zal zich er tot het uiterste toe inspannen dat de Betrokkene niet wordt geschaad in zijn belangen zolang niet is vastgesteld dat Betrokkene zich schuldig heeft gemaakt aan gedragingen zoals omschreven in artikel 1.1 onder p.
3. Alleen wanneer ook zonder onderzoek de schuld van Betrokkene bij de misstand waarvan Melding is gedaan evident is, kan SWZ jegens Betrokkene disciplinaire maatregelen nemen die verder gaan dan een in het kader van zorgvuldig Onderzoek noodzakelijke schorsing. SWZ dient in dat geval met bewijsmiddelen aan te kunnen tonen dat sprake is van evidente schuld van Betrokkene en dat het nemen van maatregelen jegens Betrokkene zo dringend noodzakelijk is dat de uitkomsten van een Onderzoek niet afgewacht kunnen worden.

Artikel 7.2 Rehabilitatie

1. Wanneer na Onderzoek niet is komen vast te staan dat Betrokkene schuldig was aan handelingen of nalaten die aanleiding waren tot het doen van de Melding, zal SWZ, indien Betrokkene dat wenst, binnen de Organisatie communiceren dat het Onderzoek is afgerond en dat niet is komen vast te staan dat Betrokkene zich schuldig heeft gemaakt aan handelingen of nalaten die aanleiding vormden tot het instellen van het Onderzoek.

Hoofdstuk 8 Slotbepalingen

Artikel 8.1 Publicatie

1. De Directeur-bestuurder zorgt ervoor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet SAS van SWZ en openbaar wordt gemaakt op de website van SWZ.

Artikel 8.2 Wetgeving

1. De inhoud van deze regeling laat onverlet hetgeen is bepaald in de Wet bescherming klokkenluiders of andere relevante wetgeving.
2. Bij strijdigheid van enige bepaling in deze regeling met hetgeen in de Wet is neergelegd gaat de Wet voor.

Artikel 8.3 Privacy

1. Alle persoonsgegevens die SWZ verwerkt in het kader van deze regeling zullen uitsluitend gebruikt worden om de doelstellingen van deze regeling te vervullen. De gegevens zullen alleen worden verstrekt aan personen die deze nodig hebben voor deze doeleinden of ter naleving van de wet, dan wel een zwaarwegend publiek belang.
2. Als een Melding niet gegrond blijkt te zijn, zullen alle gegevens met betrekking tot de Melding zo snel mogelijk worden vernietigd, tenzij de gegevens noodzakelijk zijn voor het zekerstellen van bewijs in een eventuele procedure.
3. Als een Melding gegrond blijkt te zijn, dan zullen de gegevens die samenhangen met het onderzoek binnen zes maanden na afronding van het onderzoek verwijderd worden, tenzij er disciplinaire maatregelen getroffen worden of de gegevens noodzakelijk zijn voor het zekerstellen van bewijs in een eventuele procedure.
4. Voor zover SWZ onderdeel uitmaakt van een concern, zullen de gegevens van een Melding alleen met andere onderdelen van het concern gedeeld worden indien de Melding van een vermoeden van een misstand van invloed kan zijn op die andere onderdelen binnen het concern. Indien daarvoor persoonsgegevens buiten de Europese Economische Ruimte verwerkt moeten worden, dan zal SWZ de nodige maatregelen nemen om dit mogelijk te maken met inachtneming van noodzaak om de privacy van betrokkenen te waarborgen.

Artikel 18. Inwerkingtreding regeling

1. Deze regeling is vastgesteld met instemming van de Ondernemingsraad op 6 november 2023.
2. Deze regeling treedt in werking op 6 november 2023.
3. Deze regeling wordt aangehaald als de “Klokkenluidersregeling SWZ”.
4. Deze regeling wordt aan de bij SWZ werkzame personen schriftelijk en/of elektronisch te hand gesteld op de volgende manieren:
 - bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst
 - bij het aangaan van een opdracht
 - bij iedere aanpassing van dit reglement
 - bij de arbeidsvoorwaarden in
 - op de interne site van SWZ
 - op de website van SWZ

Bijlagen Meldpunten

Intern

Een Werknemer die meent dat sprake is van een Vermoeden van een misstand binnen de Organisatie kan daarvan melding doen bij de Interne meldingsfunctionaris of bij een hogere leidinggevende in de Organisatie. De medewerker kan zich ook melden bij de vertrouwenspersoon van SWZ.

Gegevens vertrouwenspersoon

Zij heet Tineke van Wijlandt en zij is per mail bereikbaar via tinekevanwijlandt@gmail.com. Voor meer informatie over de vertrouwenspersoon en voor welke meldingen je bij haar terecht kunt zie de informatie over de vertrouwenspersoon op het SWZ intranet.

Extern

Indien degene die een misstand wil melden en vindt dat het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van SWZ bij geheimhouding, kan ook een melding doen bij een externe derde die naar haar of zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen.

Huis voor Klokkenuiders

Bij het Huis voor Klokkenuiders kan je terecht als je advies wilt over een mogelijk misstand en over het melden daarvan. [Website Huis voor Klokkenuiders](#)

Meldpunt Integriteit Woningcorporaties

Als Werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de directeur-bestuurder bij het Vermoeden van een misstand betrokken is, kan hij de Melding ook bij het Interne toezichtsorgaan doen. In dat geval dient in deze regeling voor "directeur-bestuurder" verder "Interne toezichtsorgaan" te worden gelezen.

[Website Meldpunt Integriteit Woningcorporaties](#)