

Status: Versie 1.2

Akkoord directie: 17 september 2019

Akkoord ondernemingsraad: 17 september 2019

Ingangsdatum: 17 september 2019

*'Wat moet ik doen als ik een misstand vermoed?'*

In de klokkenluidersregeling kun je lezen welke stappen je moet volgen om een misstand te melden. Je gesprekspartner behandelt je melding altijd in vertrouwen. Je kunt er dus op rekenen dat je niet wordt ontslagen of op een andere manier benadeeld.

### Waarom is er een klokkenluidersregeling?

Woonplus Schiedam heeft een maatschappelijke taak, omdat zij zich richt op de huisvesting van mensen met een krappe beurs. Het is van groot belang dat medewerkers bij Woonplus, van hoog tot laag, zich bij het uitvoeren van die taak houden aan de regels.

De klokkenluidersregeling maakt duidelijk hoe je een misstand kunt melden. Bovendien garandeert de regeling dat je geen nadeel ondervindt van de melding. Onze regeling sluit aan bij de Wet Huis voor klokkenluiders, die geldt voor werkgevers met minimaal vijftig medewerkers. Deze regeling werd in 2016 van kracht.

### Wat houdt de klokkenluidersregeling in?

In deze regeling staat aan wie je een vermoeden van een misstand kunt melden. In de regel is dat je eigen leidinggevende. Als dat in een bepaalde situatie niet mogelijk is, dan kun je een medewerker van de afdeling P&O, de directeur-bestuurder, de voorzitter van de Raad van Commissarissen of een externe vertrouwenspersoon benaderen.

Verder staat in de regeling wat je gesprekspartner doet met deze melding en hoe deze jou op de hoogte houdt. Je krijgt altijd bescherming als je eerlijk en zorgvuldig handelt. Je kunt ook lezen dat je de regeling niet mag misbruiken. Anders volgt een straf.

### Wat is een misstand?

Het kan om van alles gaan, bijvoorbeeld computer- en internetgebruik, gebruik van bedrijfsinformatie en -middelen, nevenwerkzaamheden, belangenverstrengeling, geheimhouding of bedrijfsveiligheid.

Een paar voorbeelden:

- Een collega is merkbaar onder invloed van drank of andere middelen;
- Ongeoorloofd gedrag van een collega in bedrijfskleding en/of in bedrijfsauto;
- Onterecht declareren van onkosten en overwerk;
- Een collega die aan bekenden buiten de regels om een woning aanbiedt;
- Werken voor derden onder werktijd van Woonplus;
- Een collega laat zich omkopen;
- Een collega houdt informatie achter voor de belastingdienst of het pensioenfonds;
- Als rapportages een foutief beeld geven hoe de organisatie ervoor staat;
- Als er niets gebeurt met een melding van (woning)fraude.

### Wat is de samenhang met de integriteitscode?

De integriteitscode beschrijft wat Woonplus onder integer werken verstaat. De klokkenluidersregeling beschrijft wat je moet doen als een collega die integriteit lijkt te schenden. De integriteitscode en de klokkenluidersregeling vullen elkaar dus aan.

## **Klokkenluidersregeling Stichting Woonplus Schiedam**

**Stichting Woonplus Schiedam**, gevestigd en kantoorhoudende te (3122 AM) Schiedam aan het adres Valeriusstraat 3, ten dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar bestuurder, hierna te noemen: "Woonplus", hecht groot belang aan het voeren van een deugdelijk integriteitsbeleid en, als onderdeel daarvan, aan een goed klokkenluidersbeleid, en stelt de navolgende regeling vast.

### **Artikel 1. Begripsbepalingen**

1. Onder het vermoeden van een misstand wordt in deze regeling verstaan het vermoeden van een werknemer, dat binnen Woonplus of bij een andere organisatie waarmee hij door zijn werkzaamheden voor Woonplus in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
  - a. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
  - b. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
    - i. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
    - ii. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
    - iii. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
    - iv. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
    - v. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
    - vi. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift,
    - vii. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld,
    - viii. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vii hierboven genoemde feiten.
2. Onder een vermoeden van een onregelmatigheid wordt in deze regeling verstaan een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid en/of een ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard, die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van Woonplus en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt.
3. Onder een adviseur wordt in deze regeling verstaan 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;
4. Daar waar in deze regeling 'het bestuur' genoemd wordt, moet de directeur-bestuurder gelezen worden.
5. 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. De werknemer kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

3. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

### **Artikel 3. Interne melding**

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van Woonplus kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat het bestuur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij de Raad van Commissarissen doen. In dat geval dient deze regeling voor "het bestuur" verder "de Raad van Commissarissen" te worden gelezen.
2. De werknemer kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van Woonplus ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk de Raad van Commissarissen.
3. Dit artikel geldt ook voor een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van Woonplus in aanraking is gekomen en een vermoeden heeft van een misstand binnen de organisatie van Woonplus.

### **Artikel 4. Bescherming van de melder tegen benadeling**

1. Woonplus zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen haar organisatie, een andere organisatie, een externe instantie als bedoeld in artikel 13 lid 3 of een externe derde onder de omstandigheden als bedoeld in art. 13 lid 4.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in elk geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
  - a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
  - b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
  - c. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
  - d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
  - e. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder,
  - f. de opgelegde benoeming in een andere functie;
  - g. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
  - h. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
  - i. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
  - j. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
  - k. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
  - l. het onthouden van promotiekansen;
  - m. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten;
  - n. het afwijzen van een verlofaanvraag;
  - o. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek.
3. Van benadeling als bedoeld in lid 1 is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2 jegens hem te nemen, maar de maatregel die Woonplus neemt niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.
4. Indien Woonplus 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, wordt

gemotiveerd waarom deze maatregel nodig wordt geacht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

5. Woonplus 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 misstand of onregelmatigheid, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
  - a. het pesten, negeren en uitsluiten van de melder;
  - b. het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;
  - c. het feitelijk opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder, op welke wijze dan ook geformuleerd;
  - d. het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.
6. Woonplus spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

#### **Artikel 5. Het tegengaan van benadeling van de melder**

1. De op de voet van artikel 8 lid 4 aangewezen contactpersoon bespreekt onverwijld, samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon en de melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De contactpersoon stuurt het verslag onverwijld door aan het bestuur. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. Het bestuur draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

#### **Artikel 6. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling**

1. Woonplus zal de adviseur die in dienst is van Woonplus niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder.
2. Woonplus zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. Woonplus zal de contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. Woonplus zal de onderzoekers die in dienst zijn van Woonplus niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
5. Woonplus zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
6. Woonplus zal een werknemer niet benadelen in verband met het door hem aan de onderzoekers verstrekken van documenten die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.

7. Op benadeling van de in lid 1 t/m 6 bedoelde personen is artikel 4 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

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

1. Woonplus draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.
2. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
3. Indien het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon en stuurt de vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de melder.
4. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.

#### **Artikel 8. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging interne melding**

1. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling bij een leidinggevende doet, of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze leidinggevende, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling via de vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze vertrouwenspersoon, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan het bestuur. Het bestuur stuurt de melder onverwijld een bevestiging dat de melding is ontvangen. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.
4. Na ontvangst van de melding wijst het bestuur, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

#### **Artikel 9. Behandeling van de interne melding door Woonplus**

1. Het bestuur stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, tenzij:
  - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
  - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
2. Indien het bestuur 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 het bestuur van oordeel is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of dat op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

3. Het bestuur beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 13 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien Woonplus een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt het bestuur de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. Het bestuur draagt het onderzoek op aan 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 misstand of onregelmatigheid.
5. Het bestuur informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. Het bestuur stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. Het bestuur informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een externe instantie zoals bedoeld in lid 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang 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 ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
3. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van Woonplus 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.

#### **Artikel 11. Standpunt van Woonplus**

1. Het bestuur informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert het bestuur de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt het bestuur of een externe instantie als bedoeld in artikel 13 lid 3 van de interne melding en van het onderzoeksrapport en het standpunt van Woonplus op de hoogte moet worden gebracht. Indien Woonplus 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 handavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

#### ***Artikel 12. Hoor en wederhoor***

1. Woonplus stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van Woonplus te reageren.
2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van Woonplus onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid of misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van Woonplus sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert Woonplus 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 Woonplus een externe instantie als bedoeld in artikel 13 lid 3 op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van Woonplus aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

#### ***Artikel 13. Externe melding***

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand, kan de melder een externe melding doen indien:
  - a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 11 en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
  - b. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 11 lid 1 of lid 2.
2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand indien het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:
  - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
  - b. een redelijk vermoeden dat de hoogste verantwoordelijke binnen de organisatie van Woonplus bij de vermoede misstand betrokken is;
  - c. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
  - d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
  - e. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
  - f. een plicht tot directe externe melding.
3. De melder kan de externe melding doen bij het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties (MIW). De melder heeft de keuze om deze melding anoniem te doen.
4. Indien naar het redelijk oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van Woonplus bij geheimhouding, kan de melder de externe melding ook doen bij een externe derde die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen.

**Artikel 14. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder**

1. De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand, kan het bestuur verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 9 t/m 12 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 6 lid 1 t/m 6 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.
4. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop Woonplus zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

**Artikel 15. Publicatie, rapportage en evaluatie**

1. Het bestuur draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
2. Het bestuur stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden 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 de werkgever;
  - c. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
  - d. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
3. Het bestuur stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de Ondernemingsraad wordt besproken.

**Artikel 16. Werkingssfeer**

Deze regeling geldt vanaf 1 juni 2019 en wordt op intranet geplaatst. De werknemer wordt via een intranetbericht op de hoogte gebracht van wijzigingen in deze regeling.