



Regeling

Melden vermoeden van een misstand een inbreuk op het Unierecht of een integriteitsschending

Onderdeel van het Integriteitsbeleid Viverion
April 2025

Bespreking MT	20250415
Voorgenomen besluit	20250415
Instemming OR cf. art. 27 lid 1j	20250714
Art.2 lid 1 Wet Huis voor klokkenluiders	
Besluit	20250901

REGELING MELDEN VERMOEDEN VAN EEN MISSTAND, EEN INBREUK OP HET UNIERECHT OF EEN INTEGRITEITSSCHENDING

Inleiding

Op grond van de Wet bescherming klokkenluiders, die op 18 februari 2023 grotendeels in werking is getreden, dienen alle organisaties waar vijftig of meer mensen werken een Regeling Melden vermoeden van een misstand, een inbreuk op het Unierecht of een integriteitsschending te hebben, voorheen bekender als 'klokkenluidersregeling'. Volgens de Governancecode Woningcorporaties 2025 geldt dat ook voor alle leden van Aedes. In een deze regeling stelt de werkgever voor zijn werknemers een procedure vast voor het melden van een vermoeden van een misstand en/of schending van het Unierecht binnen zijn organisatie.

Daarnaast kan sprake zijn van een vermoeden van een overige integriteitsschending, die niet is aan te merken als een vermoeden van een misstand of een vermoeden van een schending van het Unierecht. De hierna opgenomen 'Regeling Melden vermoeden van een misstand, een inbreuk op het Unierecht of een integriteitsschending' ziet op alle drie de genoemde situaties.

De voorwaarden waaronder volgens de Wet bescherming klokkenluiders anoniem kan worden gemeld en de bijbehorende procedure voor het indienen van een anonieme melding treden op een later moment in werking. Op dit moment is niet bekend wanneer dit gebeurt. Wanneer er zicht op is dat dit deel van de wet in werking treedt, zal de hierna opgenomen regeling daarop worden aangepast. Tot dat moment is deze regeling geldig.

De regeling treedt in werking op 1 september 2025. De voorgaande Regeling Melden vermoeden van een misstand, een inbreuk op het Unierecht of een integriteitsschending (28 november 2023), van Viverion is per deze datum vervallen.



Artikel 1. Definities

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. *Adviseur*: een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een melder in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand. Dit is bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon van Viverion, een adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist 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 de werkgever van de melder 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 Woningcorporaties, de Autoriteit Consument en Markt, de Autoriteit Financiële Markten en de Autoriteit persoonsgegevens;
 - g. *Commissie*: de door Viverion aangewezen onafhankelijke organisatie van waaruit een commissie wordt ingesteld voor het beoordelen van een melding en waar een interne melding van een vermoeden van een misstand kan worden ingediend. Zo nodig kan de commissie onderzoek verrichten naar de melding.
 - h. *Contactpersoon*: degene die door de directeur-bestuurder is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling. Voor Viverion is dit de Strategisch Adviseur HR&O. In het geval de melding de Strategisch Adviseur HR&O betreft, is dit de vertrouwenspersoon van Viverion;
 - i. *Degene die een melder bijstaat*: een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werkgerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is. Dit kan bijvoorbeeld de externe vertrouwenspersoon van Viverion zijn;
 - j. *Externe instantie*: een instantie waar het vermoeden van een misstand extern 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;
 - k. *Directeur-bestuurder*: het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever. Bij Viverion is dit de directeur-bestuurder;
 - l. *Hoogste verantwoordelijke*: de Remuneratiecommissie van de Raad van Commissarissen van Viverion.
 - m. *Melder*: een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt of een integriteitschending meldt op grond van deze regeling. De kring van personen die een melding kan doen, is niet op voorhand te specificeren. Enkele voorbeelden van mogelijke melders zijn werknemers, ex-werknemers, inhuurkrachten, zzp-ers en samenwerkingspartners;
 - n. *Melding*: de melding van een vermoeden van een misstand of integriteitschending op grond van deze regeling;



- o. Intern meldpunt: de strategisch adviseur HR&O en de vertrouwenspersoon van Viverion.
- p. *Misstand*:
een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht;
een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
- 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 de werkgever zijn vastgesteld, dan wel;
 - een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen voor de aantasting van het milieu of
 - voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.
- Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is;
- q. *Opdrachtgever*: de functionaris die of het orgaan van Viverion dat als opdrachtgever van commissie fungeert in de zin van artikel 4 van deze regeling. De directeur-bestuurder is in beginsel opdrachtgever. Indien de melding (mede) ziet op de directeur-bestuurder is de Remuneratiecommissie van de Raad van Commissarissen opdrachtgever.
- 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:
- I. onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de Richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of
 - II. 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. *Een vermoeden van een integriteitsschending*: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid 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, maar die niet zo ernstig is dat daarbij het maatschappelijk belang in het geding is;
- 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 gronden, 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. *Vertrouwenspersoon*: degene die door de werkgever is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren. Bij Viverion is de vertrouwenspersoon de externe vertrouwenspersoon.
- w. *Werkgever*: Stichting Viverion (hierna: Viverion), die 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;
- y. *Werknemer*: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht, met inbegrip van stagiair(es), inhuur- en uitzendkrachten en vrijwilligers.



Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij—of hen vorm te worden gelezen.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning

1. Als een werknemer een misstand of integriteitsschending vermoedt, kan deze advies inwinnen bij:
 - a. een adviseur, bijvoorbeeld bij de strategisch adviseur HR&O of de bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk medewerker van de arbodienst;
 - b. de vertrouwenspersoon.
2. In aanvulling op lid 1 kan een werknemer bij een vermoeden van een misstand ook de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders in vertrouwen raadplegen. Dit geldt ook voor degene die de melder bijstaat of een betrokken derde.

Artikel 3. Interne melding vermoeden van een misstand of integriteitsschending en onderzoek: de commissie

1. Het heeft de voorkeur dat de melder zijn melding (eerst) bij het intern meldpunt doet als bedoeld in artikel 3, tweede lid, van deze regeling en artikel 5 van deze regeling. De melder kan, indien sprake is van een vermoeden van een misstand, op grond van artikel 10 van deze regeling ook direct een externe melding doen bij een bevoegde autoriteit of de afdeling onderzoek voor het Huis van Klokkenluiders.
2. Door Viverion is een externe organisatie aangewezen als organisatie van waaruit een onafhankelijke commissie is samengesteld voor het zo nodig verrichten van onderzoek naar de melding. Bij deze commissie vindt het onderzoek naar een melding plaats (zie voor informatie over de organisatie intranet WIES).
3. De commissie wordt gevormd door ten minste twee onderzoekers. De onderzoekers zijn op geen enkele manier direct of indirect betrokken bij hetgeen waar de melding betrekking op heeft.
4. Tot de taken van de commissie behoren:
 - a. Het uitspreken van een oordeel of een melding vermoeden van een misstand of integriteitsschending op grond van artikel 6 van deze regeling onderzocht kan worden;
 - b. Het beoordelen of, bij een melding van een vermoeden van een misstand, een externe instantie van de interne melding op de hoogte moet worden gebracht;
 - c. Het onderzoeken van de melding;
 - d. Het uitbrengen van een onderzoeksrapport over het feitencomplex, het toepasselijke normenkader en de analyse en conclusies ten aanzien van de melding aan de directeur-bestuurder. Indien het onderzoeksrapport (mede) betrekking heeft op de directeur-bestuurder wordt het onderzoeksrapport uitgebracht aan de Raad van Commissarissen. Indien het onderzoeksrapport betrekking heeft op zowel de directeur-bestuurder als de Raad van Commissarissen wordt, indien sprake is van een vermoeden van een misstand, overleg gezocht met de Autoriteit Woningcorporaties en/of het Huis voor Klokkenluiders;
 - e. Het jaarlijks – aan het eind van het eerste kwartaal – opstellen en overleggen van een geanonimiseerd verslag over het voorafgaande jaar aan de directeur-bestuurder over het aantal en aard van de ontvangen en behandelde melding(en), alsmede de strekking van de onderzoeksrapporten die daarover zijn uitgebracht.

Artikel 4. Plan van aanpak behandeling melding door commissie en opdrachtgever onderzoek

1. Na ontvangst van een melding door de commissie legt de commissie een schriftelijk plan van aanpak voor aan de directeur-bestuurder over de behandeling van de melding en de uitvoering van het onderzoek. Dit plan van aanpak bevat de onderzoeksdoelstelling, onderzoeksvragen, de verwachte duur van het onderzoek en de met het onderzoek naar verwachting gemoeide kosten. Het plan van aanpak wordt opgesteld met inachtneming van de eisen van proportionaliteit,



subsidiariteit en de toepassing van hoor en wederhoor. Indien aan de orde, adviseert de commissie de directeur-bestuurder over het veiligstellen van gegevens. De directeur-bestuurder fungeert voor de behandeling van de melding dan wel het betreffende onderzoek in principe als opdrachtgever, met behoud van de onafhankelijkheid en onpartijdigheid van de commissie.

2. Indien de melding (mede) betrekking heeft op de directeur-bestuurder wordt het in lid 1 bedoelde plan van aanpak voorgelegd aan de voorzitter Raad van Commissarissen en fungeert dit orgaan als opdrachtgever voor de commissie.
3. Indien de melding (mede) betrekking heeft op de Raad van Commissarissen wordt overleg gezocht met de directeur-bestuurder en de Autoriteit Woningcorporaties en/of het Huis voor Klokkenluiders.
4. Indien de melding betrekking heeft op zowel de directeur-bestuurder als de Raad van Commissarissen wordt overleg gezocht met de Autoriteit Woningcorporaties en/of het Huis voor Klokkenluiders.

Artikel 5. Melding van een vermoeden van een misstand

1. Een melder kan bij een vermoeden van een misstand of integriteitsschending een melding doen bij de werkgever.
2. Een melder kan op de volgende wijze een melding doen:
 - a. Schriftelijk of
 - b. Op zijn verzoek mondeling binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een in overleg met de melder te bepalen locatie.
3. Een mondelinge melding als bedoeld in artikel 5, lid 2 onder b, van deze regeling wordt geregistreerd door:
 - a. Het maken van een gespreksopname in een duurzame en opvraagbare vorm. Hiervoor is voorafgaande instemming van de melder vereist; en/of
 - b. Een schriftelijke weergave van het gesprek. De melder krijgt de gelegenheid om deze schriftelijke weergave te controleren en te corrigeren en voor akkoord te ondertekenen.
4. Een melding vermoeden van een misstand of integriteitsschending wordt geregistreerd in een daarvoor door de werkgever ingericht register. Als de melding betrekking heeft op een vermoeden van een schending van het Unierecht, dan vermeldt de werkgever dit.
5. De gegevens van de melding in het register worden vernietigd als zij niet langer noodzakelijk zijn voor het doel waarvoor zij zijn verkregen. Zolang een onderzoek naar de melding loopt of nadien een melding bij een bevoegde autoriteit is gedaan of een klacht- of gerechtelijke procedure loopt, blijven de gegevens van een melding in een registratie in ieder geval behouden.
6. De werkgever stuurt de melder binnen zeven dagen na ontvangst van een melding een ontvangstbevestiging van de melding.

Artikel 6. Behandeling van de melding door de commissie

1. De werkgever draagt het onderzoek naar het gemelde vermoeden van een misstand of integriteitsschending op aan de commissie, 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 integriteitsschending.
2. Indien de werkgever besluit geen onderzoek in te stellen, informeert de werkgever de melder en de opdrachtgever als bedoeld in artikel 4 van deze regeling daar binnen twee weken na ontvangst van de melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan de werkgever 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 integriteitsschending.
3. De werkgever beoordeelt of een externe instantie, zoals de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders, van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet



worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de werkgever de melder een afschrift, tenzij het onderzoeksbelang of handhavingsbelang daardoor wordt geschaad. Ook de commissie als bedoeld in artikel 3 van deze regeling ontvangt een afschrift.

4. De commissie informeert de melder schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld. Dit doet de commissie direct nadat het onderzoek is ingesteld. De commissie stuurt de melder daarbij een afschrift van het plan van aanpak met de onderzoeksdoelstelling, de onderzoeksvragen en de verwachte duur van het onderzoek, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. Het uitgangspunt in deze is volledige transparantie. Ernstige bezwaren hiertegen kunnen ontstaan wanneer er sprake is van omstandigheden die volledige transparantie onwenselijk maken. Dit kan het geval zijn wanneer er gegevens onderzocht moeten worden en er een risico bestaat dat deze worden vernietigd. Een andere uitzonderlijke situatie kan zijn dat er cameraobservatie nodig is.
5. De werkgever informeert degene(n) op wie de melding betrekking heeft over de melding en, indien aan de orde, over het op de hoogte brengen van een externe instantie zoals bedoeld in lid 4, tenzij naar het oordeel van de werkgever het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor worden geschaad.

Artikel 7. De uitvoering van het onderzoek door de commissie

1. De commissie stelt een informatiebrief op voor de te horen personen en deelt daarbij het onderzoeksprotocol van werkgever en de externe onderzoeksorganisatie. In deze brief staat de werkwijze met betrekking tot interviews en uitvoering van het onderzoek naar de melding beschreven.
2. De commissie stelt de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De commissie draagt zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De commissie kan ook anderen horen. De commissie draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
4. De commissie kan opnamen maken van het horen van de in lid 1 en lid 2 genoemde personen. Deze opnamen behoeven de instemming van de betrokken persoon of personen.
5. De commissie kan binnen de organisatie van Viverion alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig acht.
6. Viverion verstrekt de commissie op diens verzoek de documenten die redelijkerwijs nodig zijn in het kader van het onderzoek. Het geven van inlichtingen of het overleggen van stukken kan worden geweigerd, indien het inlichtingen en bescheiden betreft waarvan het verstrekken in strijd is met een zwaarwegend bedrijfsbelang, dan wel een schending van een beroepsgeheim of wettelijk voorschrift met zich meebrengt. Voorts geldt het vorenstaande niet, indien een persoon daardoor of zichzelf of een van zijn bloed- of aanverwanten in de rechte lijn of in de zijlijn in de tweede of de derde graad of zijn echtgenoot of eerdere echtgenoot dan wel geregistreerde partner of eerdere geregistreerde partner aan het gevaar van een strafrechtelijke veroordeling ter zake van een misdrijf zou blootstellen.
7. De melder mag de commissie alle documenten verstrekken waarvan hij het redelijkerwijs nodig acht dat de commissie daar in het kader van het onderzoek kennis van neemt.
8. De commissie informeert de melder tussentijds over de voortgang van het onderzoek. De commissie informeert ook degene(n) op wie de melding betrekking heeft, tenzij sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 6, zesde lid, van deze regeling.
9. De commissie stelt een conceptonderzoeksrapport op en stelt de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. De melder krijgt hiervoor een redelijke termijn. De melder is tot geheimhouding van conceptonderzoeksrapport verplicht.



10. De commissie stelt een conceptonderzoeksrapport op en stelt degene(n) op wie de melding betrekking heeft in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. De betrokkene krijgt hiervoor een redelijke termijn. De betrokkene is tot geheimhouding van het conceptonderzoeksrapport verplicht.
11. Ernstige bezwaren om de melder dan wel betrokkene geen inzage te geven in het conceptonderzoeksrapport, zouden kunnen zijn dat er bijvoorbeeld uit het onderzoek blijkt dat er vermoedelijk strafbare feiten zijn gepleegd en er aanleiding is om aangifte te doen.
12. De commissie stelt na ontvangst en eventuele verwerking van mogelijke opmerkingen van de melder het onderzoeksrapport vast. De commissie verstrekt dit aan de opdrachtgever als bedoeld in artikel 4 van deze regeling. De commissie stuurt de melder een afschrift van het onderzoeksrapport, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 8. Standpunt van de werkgever

1. De werkgever informeert de melder binnen drie maanden na ontvangst van de melding schriftelijk over het inhoudelijke standpunt met betrekking tot de melding en het onderzoeksrapport. Daarbij geeft de werkgever aan of en zo ja, tot welke maatregelen de melding heeft geleid. In het geval van ernstige bezwaren, kan het noemen van de maatregelen richting de melder achterwege blijven.
2. Als het de werkgever niet lukt om binnen de termijn van lid 1 met een standpunt te komen, informeert de werkgever de melder hierover schriftelijk en gemotiveerd. In de schriftelijke mededeling wordt de melder ten minste geïnformeerd over de opvolging van zijn melding en de voortgang van het onderzoek. Ook wordt daarin aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt van de werkgever tegemoet kan zien.
3. Na ontvangst van het onderzoeksrapport beoordeelt de werkgever of een bevoegde autoriteit, indien sprake is van een melding van een vermoeden van een misstand, van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De persoon of personen tot wie de melding zich richt, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder op grond van lid 1 en 2, tenzij het onderzoeksbelang of een handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 9. Gelegenheid tot reactie ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

1. De werkgever stelt de melder en de persoon of personen tot wie de melding zich richt in de gelegenheid, binnen een redelijke termijn, te reageren op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever.
2. Indien de melder en de persoon of personen tot wie de melding zich richt gemotiveerd schriftelijk aangeeft/aangeven dat de melding niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport en/of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier binnen twee weken inhoudelijk op en stelt de werkgever zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn de in dit hoofdstuk opgenomen artikelen over het verrichten van onderzoek van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder en de persoon of personen tot wie de melding zich richt op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.



Artikel 10. Externe melding vermoeden van een misstand

1. De melder kan bij een vermoeden van een misstand ook direct een externe melding doen bij een bevoegde autoriteit of externe instantie. De melder wordt aangemoedigd eerst intern te melden, maar is hiertoe niet verplicht. Verder kan de melder ook kiezen voor een externe melding als de melder:
 - a. Het niet eens is met het standpunt van de werkgever of van oordeel is dat de melding ten onrechte terzijde is gelegd of onvoldoende onderzocht is; of
 - b. Niet binnen ten hoogste drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van zijn melding informatie heeft ontvangen over de beoordeling en voor zover van toepassing de opvolging van zijn interne melding.
2. Op de websites van de instanties zijn onder meer de contactgegevens en de te volgen procedures te vinden. Bij het Huis voor Klokkenluiders (afdeling advies) kan informatie worden ingewonnen over het doen van een externe melding en bij welke instantie de melding kan worden gedaan.

Artikel 11. Geheimhouding

1. Een ieder die betrokken is bij de melding of het onderzoek naar een vermoeden van een misstand of een integriteitsschending en daarbij de beschikking krijgt over gegevens waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden, is verplicht tot geheimhouding van die gegevens, tenzij enig wettelijk voorschrift hem tot mededeling verplicht of uit zijn taak bij de uitvoering van de Wet bescherming klokkenluiders de noodzaak tot mededeling voortvloeit. De melder geldt in dit verband uitdrukkelijk als betrokken bij de melding.
2. De identiteit van een melder en de informatie aan de hand waarvan direct of indirect de identiteit van de melder kan worden achterhaald, wordt niet bekend gemaakt zonder diens instemming.
3. Ingeval enig wettelijk voorschrift in het kader van onderzoek door een bevoegde autoriteit of een gerechtelijke procedure tot mededeling van de identiteit van een melder verplicht, wordt de melder hiervan vooraf in kennis gesteld, tenzij die kennisgeving het gerelateerde onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen.
4. Bij de kennisgeving, bedoeld in het derde lid, ontvangt een melder of een betrokkene een schriftelijke toelichting van de redenen voor de bekendmaking van de gegevens over zijn identiteit.
5. De werkgever draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.

Artikel 12. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De werkgever 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 misstand of integriteitsschending aan de werkgever, 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 mede 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;
 - 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 de werkgever neemt niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.
4. Indien de werkgever jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2, motiveert hij waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of integriteitschending.
5. De werkgever 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 of integriteitschending, 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. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 13. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

- 1. De op de voet van artikel 8 lid 6 aangewezen vertrouwenspersoon 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. De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van 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 omgegaan.
- 3. Artikel 6 tot en met 10 zijn van overeenkomstige toepassing met dat verschil dat waar 'commissie' staat 'opdrachtgever' moet worden gelezen.
- 4. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

Artikel 14. 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 de werkgever.
- 2. De directeur-bestuurder stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en integriteitsschendingen 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 integriteitsschendingen en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
 - b. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
 - 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. 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 misstanden en integriteitsschendingen, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. De directeur-bestuurder draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de Ondernemingsraad voor.

Artikel 15. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 1 september 2025.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de Regeling voor het melden van een vermoeden van een misstand, schending van het Unierecht of integriteitsschending bij Viverion.
3. De Regeling Melden vermoeden van een misstand, een inbreuk op het Unierecht of een integriteitsschending (28 november 2023) is per 1 september 2025 ingetrokken.

