



Mozaïek Wonen

Meldregeling

Regeling inzake het omgaan met een vermoeden van een misstand en het melden van een inbreuk op het Unierecht.

Deze meldregeling gaat over het door een melder extern bekendmaken van vermoedens van illegale of immorele praktijken, die plaatsvinden onder verantwoordelijkheid van de werkgever en waarbij een groot maatschappelijk belang in het geding is, aan personen die mogelijk actie daartegen zouden kunnen ondernemen.

versie december 2023

Inleiding

Immorele of frauduleuze activiteiten kunnen zich afspelen bij zaken als aanbestedingen, woonruimte-verdeling of financiële administratieve handelingen. Omdat er wordt gewerkt met maatschappelijk geld heeft Mozaïek Wonen hierin een extra verantwoordelijkheid.

Mozaïek Wonen vindt het belangrijk dat melders op een adequate en veilige manier melding kunnen doen van eventuele vermoedens van misstanden binnen de organisatie. Daarom is een goede en duidelijke regeling van belang.

Een regeling maakt het mogelijk dat iedere melder (ernstige) misstanden kan melden, dat alle meldingen serieus en volgens een bepaalde procedure worden behandeld én dat de melder die 'aan de bel trekt' (de klokkenluider) persoonlijk geen negatieve gevolgen van zijn melding ondervindt.

Anoniem melden is voorlopig (tot circa medio 2024) ook nog mogelijk bij de interne vertrouwenspersoon, op voorwaarde dat sprake is van een redelijke grond. Een anonieme melding zal niet anders worden behandeld dan een melding waarvan de afzender bekend is. De werkwijze waarvoor in de Meldregeling is gekozen, maakt het echter onmogelijk om - zonder dat de naam van de medewerk(st)er / afzender bekend is - de authenticiteit van de melding vast te stellen. De voorkeur gaat derhalve uit naar niet-anonieme meldingen. Werkgevers zijn (nog) niet wettelijk verplicht om een regeling over anoniem melden op te nemen in de meldregeling. Medio 2024 wordt een regeling bekendgemaakt en naar verwachting inwerking getreden over hoe een vermoeden van een misstand anoniem gemeld kan worden bij een onafhankelijke functionaris.

Vanaf 18 februari 2023 is de Wet bescherming klokkenluiders (hierna: Wbk) van toepassing. Het Huis voor klokkenluiders (hierna: Het Huis), is er voor mensen die een werkgerelateerde misstand willen melden of openbaar maken. Dit kunnen werknemers in loondienst zijn, maar ook ex-werknemers, zzp'ers, uitzendkrachten, een bestuurder, vrijwilligers, personeel van een aannemer of leverancier, sollicitanten en andere personen van wie de werkrelatie nog moet aanvangen. De medewerkers van Het Huis adviseren, ondersteunen, en doen indien nodig onderzoek. Ook geven zij voorlichting over klokkenluiden en integriteit aan werknemers en werkgevers. Hun dienstverlening is vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis. Het Huis wil zo bijdragen aan het beëindigen van misstanden. Een melding kan intern worden gedaan maar de Wbk geeft ook de mogelijkheid aan melders om direct extern te melden. Indien de melding alleen betrekking heeft op een vermoeden van een onregelmatigheid en niet op een vermoeden van een misstand, voorziet deze regeling niet in de mogelijkheid een externe melding te doen.

De Meldregeling die Mozaïek Wonen heeft opgesteld sluit aan bij de gedrags- en integriteitscode van Mozaïek Wonen, die een aantal gedragsregels bevat waaraan medewerk(st)ers van Mozaïek Wonen zich dienen te houden. Verwezen wordt naar de Gedrags- en integriteitscode van Mozaïek Wonen van mei 2022.

De Meldregeling geldt voor alle natuurlijke personen die werkzaamheden gaan verrichten, verrichten of hebben verricht voor Mozaïek Wonen.

Bij de schending of een gevaar voor schending van het Unierecht gaat het over onderwerpen waarover de EU richtlijnen of verordeningen heeft opgesteld, zoals (niet limitatief) overheidsopdrachten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering, bescherming van het milieu, volksgezondheid, en bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens. Een volledige lijst wordt in Bijlage 2 van de Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 (PbEU 2019, L 305) gegeven.



Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. **adviseur**: een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand. Bij voorkeur is dit de interne of externe vertrouwenspersoon;
 - b. **afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders**: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, van de Wet bescherming klokkenluiders. Verwezen wordt naar de website www.huisvoorklokkenluiders.nl/ik-vermoed-een-misstand;
 - c. **afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders**: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, van de Wet bescherming klokkenluiders. Verwezen wordt naar de website: www.huisvoorklokkenluiders.nl/onderzoek-door-het-huis;
 - d. **benadeling**: benadeling als bedoeld in artikel 17da van de Wet bescherming klokkenluiders, zoals (niet limitatief): ontslag of schorsing, een boete als bedoeld in artikel 650 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, demotie, het onthouden van bevordering, negatieve beoordeling, schriftelijke berisping, overplaatsing naar een andere vestiging, 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) de Autoriteit Consument en Markt, de Autoriteit Financiële Markten, de Autoriteit persoonsgegevens en het Huis voor klokkenluiders;
 - g. **contactpersoon**: degene die door de hoogste leidinggevende na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
 - h. **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;
 - i. **externe vertrouwenspersoon**: onafhankelijke functionaris in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders die door de werkgever is aangewezen om bij de organisatie van de werkgever te fungeren als degene aan wie een melding van een vermoeden van een misstand kan worden gedaan, en die zorgvuldige opvolging kan geven aan een bij hem gedane melding. De vertrouwenspersoon valt ook onder het begrip 'adviseur'. Momenteel is de externe vertrouwenspersoon van de Arbo Unie;
 - j. **hoogste leidinggevende**: de directeur-bestuurder als de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie;
 - k. **hoogste verantwoordelijke**: de Voorzitter van de Raad van Commissarissen als het interne toezichtorgaan;
 - l. **interne vertrouwenspersoon**: onafhankelijke functionaris in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders die door de werkgever is aangewezen om bij de organisatie van de werkgever te fungeren als degene aan wie een melding van een vermoeden van een misstand kan worden gedaan, en die zorgvuldige opvolging kan geven aan een bij hem gedane melding. De vertrouwenspersoon valt ook onder het begrip 'adviseur'. Momenteel zijn er twee vertrouwenspersonen binnen Mozaïek Wonen;
 - m. **melder**: een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt of een onregelmatigheid meldt op grond van deze regeling
 - n. **melding**: de melding van een vermoeden van een misstand op grond van deze regeling;
 - o. **misstand**:
 1. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
 2. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - i. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift, of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld, dan wel;
 - ii. een gevaar voor de volksgezondheid;
 - iii. een gevaar voor de veiligheid van personen;
 - iv. een gevaar voor de aantasting van het milieu;

- v. een gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
- vi. *(een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vii hierboven genoemde feiten;*

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

- p. **onderzoekers:** degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;
 - q. **onregelmatigheid:** een onvolkomenheid of ongerechtigheid die niet zo ernstig is dat daarbij het maatschappelijk belang in het geding is;
 - r. **opvolging:** optreden van de werkgever of van een bevoegde autoriteit om de juistheid van de gedane melding na te gaan en zo nodig en voor zover bevoegd nader onderzoek te doen of maatregelen te treffen;
 - s. **richtlijn:** Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 (PbEU 2019, L 305);
 - t. **schending van het Unierecht:** handeling of nalatigheid die:
 - a. onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de Richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of
 - b. het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen artikel 2 van de Richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen;
 - 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. **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 als bedoeld in artikel 17da van de Wbk, indien zij dergelijke informatie zouden melden;
 - w. **werkgever:** Stichting Mozaïek Wonen, welke krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
 - x. **werknemer:** degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht ;
2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Een werknemer kan zich laten bijstaan door een natuurlijk of rechtspersoon, die de werknemer adviseert in het meldingsproces over een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid in een werkgerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is.
2. Een werknemer kan de onafhankelijke interne of externe vertrouwenspersoon van de werkgever verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
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. Melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever 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 de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtsorgaan doen, zijnde de Raad voor Commissarissen. In dat geval dient in deze regeling voor “de hoogste leidinggevende” verder “het interne toezichtsorgaan” te worden gelezen.

2. De werknemer kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever ook melden via de interne vertrouwenspersoon. De interne vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de hoogste leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk het interne toezichtsorgaan.
3. De werknemer kan het vermoeden van een misstand ook extern, buiten de organisatie, melden bij de externe vertrouwenspersoon danwel een bevoegde autoriteit. De externe vertrouwenspersoon respectievelijk een bevoegde autoriteit geven zorgvuldige opvolging aan die melding.
4. Een werknemer kan in ieder geval op de volgende wijze een melding doen:
 - 1°. schriftelijk;
 - 2°. mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem, of;
 - 3°. op zijn verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie.
5. De werkgever registreert een melding bij de ontvangst ervan in een daarvoor ingericht register.

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

1. Een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie van de werkgever hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij en bij de interne vertrouwenspersoon. Indien de melder van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij de hoogst verantwoordelijke doen. Ingeval van melding bij de interne vertrouwenspersoon, stuurt deze vertrouwenspersoon de melding, in overleg met de melder, door naar de hoogst leidinggevende.
2. De melder van een andere organisatie als bedoeld in het vorige lid kan het vermoeden van een misstand ook buiten de organisatie van de werkgever melden via de externe vertrouwenspersoon of een bevoegde autoriteit.

Artikel 5. 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 onregelmatigheid 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 in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
 - a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek of schorsing;
 - b. een boete als bedoeld in artikel 650 van Boek 7 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. een negatieve beoordeling;
 - f. een schriftelijke berisping;
 - g. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - h. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder,
 - i. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - j. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - k. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - l. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
 - m. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - n. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - o. het onthouden van promotiekansen;
 - p. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten.
 - q. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - r. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;
 - s. intimidatie, pesterijen of uitsluiting;
 - t. smaad of laster;
 - u. voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten.
3. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt tevens verstaan een dreiging met en een poging tot benadeling.
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 onregelmatigheid.

5. De werkgever 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. 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 6. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De op de voet van artikel 9 lid 6 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.
2. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De contactpersoon stuurt het verslag onverwijld door aan de hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever zal de adviseur die in dienst is van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder.
2. De werkgever zal de interne en externe vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. De werkgever zal de contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. De werkgever zal de betrokken derde niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
5. De werkgever zal de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
6. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
7. De werkgever 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.
8. Op benadeling van de in lid 1 t/m 7 bedoelde personen is artikel 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 8. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder

1. 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.
2. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder en de informatie aan de hand waarvan direct of indirect de identiteit van de melder kan worden achterhaald niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hem tot mededeling verplicht of uit zijn taak bij de uitvoering van de Wet bescherming klokkenluiders de noodzaak tot mededeling voortvloeit.
3. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van degene aan wie de misstand wordt toegeschreven of met wie die persoon in verband wordt gebracht en informatie die daartoe herleidbaar is en informatie over een bedrijfsgeheim niet bekend en gaan met

de informatie over de melding vertrouwelijk om, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hem tot mededeling verplicht of uit zijn taak bij de uitvoering van deze wet de noodzaak tot mededeling voortvloeit.

4. Indien het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid is gemeld via de interne of externe vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan deze vertrouwenspersoon en stuurt deze vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de melder.
5. 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 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Indien de melder de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling bij een leidinggevende of de interne vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze leidinggevende respectievelijk de interne 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.
2. Indien de melder de melding van een vermoeden van een misstand mondeling via de externe 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 of de interne of externe vertrouwenspersoon bij wie de melding is gedaan, stuurt de melding onverwijld door aan de hoogste leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever.
4. Indien de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan de hoogst verantwoordelijke binnen de organisatie van de werkgever. In dat geval dient in deze regeling voor “de hoogste leidinggevende” verder “de Voorzitter van de Raad van Commissarissen” te worden gelezen.
5. De hoogste leidinggevende stuurt de melder onverwijld, en in ieder geval binnen zeven dagen na ontvangst van diens melding, een bevestiging dat de melding is ontvangen. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.
6. Na ontvangst van de melding wijst de hoogste leidinggevende, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

Artikel 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De hoogste leidinggevende 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 de hoogste leidinggevende besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen twee weken na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan de hoogste leidinggevende 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. De hoogste leidinggevende beoordeelt of een bevoegde autoriteit als bedoeld in artikel 2c van de Wet bescherming klokkenluiders van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt de hoogste leidinggevende de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. Bij de afweging of sprake is van de in het vorige lid genoemde ernstige bezwaren zal de werkgever moeten meewegen:
 - a. dat de melder een gerechtvaardigd belang heeft om na te kunnen gaan of de kennisgeving aan de bevoegde autoriteit goed en zorgvuldig geschiedt, en;
 - b. dat de melder een geheimhoudingsplicht heeft tegenover de werkgever en de werkgever van de melder mag verwachten dat hij met alle gegevens en documenten die verband houden met de melding zorgvuldig omgaat.

5. De hoogste leidinggevende 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.
6. De hoogste leidinggevende informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De hoogste leidinggevende stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
7. De hoogste leidinggevende informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een bevoegde autoriteit, zoals bedoeld in lid 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 11. De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
3. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever 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, mits dit gebeurt met inachtneming van de privacywetgeving.
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 12. Standpunt van de werkgever

1. De hoogste leidinggevende 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 dan wel zal leiden.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de hoogste leidinggevende de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn – van ten hoogste drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging van de melding – de melder het standpunt tegemoet kan zien.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogste leidinggevende of een bevoegde autoriteit, als bedoeld in artikel 2c van de Wet bescherming klokkenluiders, van de 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 personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder op grond van lid 1 t/m 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 13. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 10 t/m 13 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de werkgever een bevoegde autoriteit, als bedoeld in artikel 2c van de Wet bescherming klokkenluiders, op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die bevoegde autoriteit toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

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 de hoogste leidinggevende verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 10 t/m 13 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 7 lid 1 t/m 7 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 de werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

Artikel 15. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
2. De hoogste leidinggevende 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. De hoogste leidinggevende 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 hoogste leidinggevende stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. De hoogste leidinggevende draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de Ondernemingsraad voor.

Artikel 16. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 4 april 2024.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij Mozaïek Wonen, of kortweg de Meldregeling Mozaïek Wonen december 2023.
3. De Klokkenluiderregeling Mozaïek Wonen februari 2022 wordt ingetrokken.