

Meldingsregeling Ymere

**Melden van een vermoeden van een integriteitsschending
(Klokkenluidersregeling)**

Definitief - versie 1.0

Samenvatting	
Naam document	Meldingsregeling vermoeden integriteitsschendingen
Datum vaststelling	29-11-2023
Vaststelling door	Directieteam Ymere
Datum instemming OR	21-12-2023
Inwerkingtreding	01-01-2024
Geldig tot	01-01-2027

Versie	1.0
Auteur	Compliance Officer (Wilma Oost – van Basten)
Eigenaar	Lid Statutaire Directie met compliance in portefeuille
Toepassing	Alle bedrijfsvoeringen van Stichting Ymere, Yvastgoed BV, Ymere Holding BV en de 100% dochters van Stichting Ymere
Gerelateerd beleid, Procedures etc.	Agressieprotocol (2023) Incidenten- & onderzoeksprotocol (nog op te stellen) Integriteitscode Ymere (2013) Klachtenregeling ongewenst gedrag (2015) Meldingsregeling vermoeden misstanden Ymere (2019) NCI Modelregeling niet financiële ondernemingen v3.5 (2023) Regeling vertrouwenspersoon ongewenst gedrag (2019)
Juridisch kader	Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)

Review / Geconsulteerd	
Betrokken afdelingen / commissies	Naam reviewer / consultant
Adviseur HR&O	Tessa Verhoogt
Arbeidsjurist	Fleur Costa Baiôa
Coördinator VGW	Lia Schmitt
Privacy Officer	Soufyan Azzahi
Vertrouwenspersonen	Rob de Ruijter, Anneke Wiering, Jolanda Roffelsen en Daan Limburg
Ondernemingsraad	Werkgroep
Governance- en Compliance Commissie	Nathalie Carstens (Manager Finance Control & Risk) en Yvonne van Roosendaal (Risk Officer)

Versiebeheer			
Versie	Datum	Auteur	Wijzigingen
0.1	16-02-2023	Wilma Oost	Eerste opzet
0.2	31-03-2023	Tessa Verhoogt	Review
0.3	02-08-2023	Wilma Oost	Verwerking review en aanpassingen n.a.v. definitieve wetgeving
0.4	03-11-2023	Wilma Oost	Verwerking review en aanpassingen n.a.v. consultatie
1.0	21-12-2023	Wilma Oost	Vaststelling Statutaire Directie en instemming OR

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
1. Inleiding	4
2. Doel en doelgroep	4
3. Integriteitsschendingen	5
4. Wat kan niet gemeld worden onder deze regeling?	7
5. Bescherming	7
6. Interne melding	10
7. Werkwijze van het interne meldpunt	13
8. Uitvoeren van een onderzoek	15
9. Escalatie	16
10. Externe melding	16
11. Verwerken van persoonsgegevens	17
Bijlage 1 – Begrippen	18
Bijlage 2 – Voorbeelden integriteitsincident of misstand	20
Bijlage 3 – EU-richtlijn	21
Bijlage 4 – Meldingsformulier	22

1. Inleiding

In Nederland bestond sinds 1 juli 2016 de Wet Huis voor klokkenluiders (Wet HvK). Op basis van deze wet waren werkgevers met tenminste 50 werknemers verplicht een interne regeling te hebben voor het doen van meldingen van vermoedens van misstanden binnen de organisatie waar ze werkzaam zijn. Binnen Ymere was, tot op heden, de interne Meldingsregeling vermoeden misstanden uit 2019 van kracht.

Melders van dergelijke vermoedens dienen in dat kader bescherming tegen benadeling te ontvangen. Om de bescherming van klokkenluiders te verbeteren en gelet op het feit dat de bescherming van klokkenluiders binnen de EU-lidstaten sterk uiteenliep, is op 23 oktober 2019 de Europese richtlijn inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden, geïntroduceerd (de Richtlijn). Vanwege deze Richtlijn is ook de Nederlandse Wet HvK per 18 februari 2023 aangepast naar de 'Wet bescherming klokkenluiders' (Wbk)¹.

Ook op grond van de Wbk zijn werkgevers met tenminste 50 werknemers verplicht een interne regeling te hebben voor het doen van meldingen van vermoedens van misstanden binnen de organisatie waar ze werkzaam zijn. De interne Meldingsregeling vermoeden misstanden van Ymere uit 2019 is met de komst van de Wbk geactualiseerd en deze nieuwste versie geldt nu als interne Meldingsregeling van Ymere. Deze nieuwste regeling is net als de regeling uit 2019 niet alleen van toepassing op het melden van vermoedens van misstanden, maar ook op overige integriteitsschendingen. De Meldingsregeling uit 2019 komt hiermee te vervallen.

Naast deze Meldingsregeling heeft Ymere ook een Incidenten- en onderzoeksprotocol². Dit protocol dient als leidraad voor dié functionarissen en commissies die naar aanleiding van een melding, de melding oppakken en afhandelen en indien er een onderzoek wordt ingesteld, ook bij dit onderzoek betrokken zijn.

2. Doel en doelgroep

De medewerkers van Ymere doen hun werk in intensieve wisselwerking met de maatschappelijke omgeving. Het is dan ook van groot belang dat onze klanten en onze stakeholders vertrouwen (kunnen) hebben in Ymere als organisatie en in de mensen die met elkaar het gezicht van Ymere bepalen. Ymere wil daarom een aantal belangen veiligstellen: het belang van onze klanten, het belang van onze medewerkers, het belang van Ymere en het belang van de samenleving.

Ymere wil een veilige en integere omgeving realiseren voor alle personen die bij en voor Ymere (willen/gaan) werken. Desondanks kunnen integriteitsschendingen plaatsvinden. In eerste instantie hoopt Ymere dat medewerkers elkaar en/of de leidinggevende zoveel mogelijk aanspreken op niet integer handelen bij overtredingen van gedragsregels en van wet- en regelgeving.

¹ Niet de gehele wet is vanaf 18 februari 2023 in werking getreden. Er zal nog nadere regelgeving volgen bij of krachtens Algemene Maatregel van Bestuur ten aanzien van het anoniem melden bij een werkgever en de sanctiebevoegdheden van het Huis voor Klokkenluiders. Deze bepalingen zullen op een later moment in werking treden. Publicatie Wet bescherming klokkenluiders in Staatsblad 2023 52, 17 februari 2023.

² Ten tijde van het schrijven en inwerkingtreding van deze regeling is het protocol nog onderhanden bij de Compliance Officer.

Als dat niet mogelijk is of de situatie dit niet toelaat, wordt de medewerker met deze Meldingsregeling aangespoord het gedrag intern te melden, zodat Ymere zelf de gesignaleerde integriteitsschendingen kan aanpakken. Ymere nodigt iedereen die bij of voor Ymere wil gaan werken, werkt of heeft gewerkt uit om (vermoedens van) integriteitsschendingen te melden.

In deze Meldingsregeling wordt uitgelegd hoe op een veilige manier (vermoedens van) integriteitsschendingen gemeld kunnen worden. Deze Meldingsregeling heeft als doel onder meer het beschermen van de melder. In principe is het daarmee niet nodig om een anonieme melding te doen.

Wie mag melden?

Iedereen die in het kader van zijn/haar werkzaamheden vermoedt dat er sprake is van een integriteitsschending kan een melding doen. De mogelijkheid tot beschermd melden staat open voor³:

- alle sollicitanten;
- werknemers;
- onbezoldigde en betaalde vrijwilligers en stagiairs;
- uitzendkrachten;
- personen die behoren tot het bestuurlijk, leidinggevend of toezichthoudend orgaan van een onderneming, met inbegrip van niet bij het dagelijks bestuur betrokken leden;
- aandeelhouders en
- alle personen die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie arbeid verricht voor onze organisatie (ZZP'ers, (onder)aannemers en leveranciers inbegrepen).

3. Integriteitsschendingen

Deze Meldingsregeling is van toepassing op het melden van (het vermoeden van) integriteitsschendingen, dat wil zeggen van onregelmatigheden, integriteitsincidenten en/of mistanden, tussen medewerkers onderling en/of op de werkvloer (met uitzondering in de relatie tot huurders, zie hiervoor het Agressieprotocol van Ymere). In bijlage 1 zijn onderstaande en andere belangrijke begrippen toegelicht.

Onregelmatigheid

Een onregelmatigheid is een gedraging of gebeurtenis dat een integriteitsincident of een misstand kan worden. Denk bij een onregelmatigheid aan:

- het niet aangeven/bespreekbaar maken van (mogelijke) belangenverstremming, zoals bijvoorbeeld in het kader van de meldplicht nevenwerkzaamheden, procuratieregeling en/of geschenken en uitnodigingen;
- ongewenste omgangsvormen (sociale onveiligheid/grensoverschrijdend gedrag), zoals (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesten, negeren, ondermijning en agressie op de werkvloer;
- onzorgvuldig omgaan met vertrouwelijke informatie of
- het niet naleven van procedures.

Het meldpunt (zie hiervoor hoofdstuk 6) gaat ervan uit dat vóórdat een melding wordt gedaan, de medewerker(s) die het betreft, een onregelmatigheid allereerst onderling bespreken.

³ Verplichting vanuit de Wbk. Wanneer Ymere deze tekst wil aanpassen, is het nodig om de nieuwe tekst te toetsen aan de wettekst. Dit geldt tevens voor de in de voetnoten vermelde wetsartikelen.

Als medewerkers bijvoorbeeld bepaald gedrag als onprettig ervaren (ongewenste omgangsvorm / grensoverschrijdend gedrag), dan is het uitgangspunt dat ze dit met elkaar bespreken. Mocht een onderling gesprek geen optie (meer) zijn, dan is de volgende stap dit te bespreken met een leidinggevende (bij voorkeur de eigen leidinggevende). Mocht dit ook geen optie (meer) zijn, dan kan de medewerker het nog bespreken met de leidinggevende van de leidinggevende.

Over alledrie voornoemde mogelijkheden (en de uiteindelijke melding bij het meldpunt) kan een medewerker advies en ondersteuning vragen van de HR&O-adviseur en/of vertrouwenspersoon ([Vertrouwenspersonen - Introductiepagina \(sharepoint.com\)](#)).

Integriteitsincident

Een onregelmatigheid kan zich op een gegeven moment ook kwalificeren als een integriteitsincident. Voorbeelden van integriteitsincidenten zijn:

- diefstal;
- omkoping;
- fraude;
- machtsmisbruik of
- handel met voorwetenschap, etc.

Misstand

Een integriteitsincident kan zich in sommige gevallen verder ontwikkelen tot een (maatschappelijke) misstand. De kwestie (handeling of nalatigheid) raakt in dat geval niet enkel persoonlijke belangen. En er is meestal sprake van oftewel een patroon of structureel karakter. Of de (eenmalige) handeling of nalatigheid is ernstig of omvangrijk. Meestal gaat een (maatschappelijke) misstand dus meerdere mensen aan, komt de situatie regelmatig voor of duurt die enige tijd en kan het – of heeft het – ernstige gevolgen⁴. Van een maatschappelijke misstand spreek je als er iets mis is op het werk dat ernstige gevolgen heeft voor het maatschappelijk belang.

Voorbeelden van **misstanden** zijn:

- een overtreding van regelgeving uit de EU, bijvoorbeeld privacywetgeving;
- schending van aanbestedingsregels;
- ernstige milieu- of veiligheidsdelicten.

Om het verschil tussen een integriteitsincident en een misstand duidelijker te maken, een voorbeeld. Een diefstal van enkele zaken door één individu is nog geen misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Het maatschappelijk belang kan echter wel in het geding komen als het gaat om meerdere diefstallen van dure zaken, zeker als de diefstallen worden gepleegd door medewerkers die juist tot taak hebben die goederen te bewaken of als de diefstallen door de leiding van het bedrijf worden gedoogd of de leiding zelf deelt in de buit.

Let op bij extern melden

Mocht de melder extern willen melden (zie hiervoor hoofdstuk 10), dan is het belangrijk om als melder het verschil te weten tussen een integriteitsincident of een misstand. Een vermoeden van een integriteitsincident mag namelijk alleen intern gemeld worden. Een vermoeden van een misstand mag zowel intern als extern gemeld worden. In bijlage 2 staan nog meer voorbeelden van integriteitsincidenten of misstanden. Een melder kan hierover altijd om hulp en/of advies vragen (zie hiervoor het hoofdstuk over de werkwijze van een interne melding).

⁴ Huisvoorklokkenluiders.nl / FAQ

4. Wat kan niet gemeld worden onder deze regeling?

Onder deze Meldingsregeling vallen niet:

- Persoonlijke klachten over een individueel arbeidsconflict. Een arbeidsconflict is een conflictsituatie tussen een werknemer en werkgever. Een arbeidsconflict kan ontstaan doordat er meningsverschillen ontstaan over bijvoorbeeld de inhoud van het werk, het salaris of een functiewijziging of over ziekte, re-integratie, arbeidsongeschiktheid en verzuim. Deze problemen kunnen met de direct leidinggevende, of als de klacht de direct leidinggevende betreft, diens leidinggevende, besproken worden. Daarna kan in overleg gezocht worden naar een oplossing. Wanneer dit niet binnen de mogelijkheden ligt, kan hiervoor contact worden opgenomen met een (externe) vertrouwens-persoon en/of een HR&O-adviseur.
- Integriteitsschendingen door huurders, zoals agressie. Deze schendingen kunnen bij de leidinggevende worden gemeld conform het Agressieprotocol van Ymere.
- Misstanden bij huurders (bijvoorbeeld wietplantage, huiselijk geweld). Deze misstanden kunnen besproken worden met de direct leidinggevende en in overleg kan gezocht worden naar de meest geschikte oplossing voor het gesignaleerde probleem.

5. Bescherming

Ymere vindt het belangrijk dat een potentiële melder (hierna ook te noemen: melder) zich volledig vrij en veilig voelt om (vermoedelijke) integriteitsschendingen te melden. Zonder meldingen kan Ymere immers de integriteitsschendingen ook niet verhelpen. Doet een melder een interne melding? Dan heeft de melder recht op:

- geheimhoudingsplicht (identiteit mag niet zonder je toestemming worden bekendgemaakt);
- bescherming van persoonsgegevens en
- bescherming tegen benadeling.

Wanneer de stappen worden gevolgd zoals in deze regeling beschreven, dan is de positie van de melder in onze organisatie beschermd. Dat betekent dat niemand van Ymere de melder van een (vermoeden van) onregelmatigheid, integriteitsincident of misstand mag benadelen als gevolg van de melding⁵. Het Directieteam draagt zorg voor passende maatregelen om de melder te beschermen, ook wanneer (na onderzoek) blijkt dat de melding geen of onvoldoende grond heeft of er gebleken is dat er geen sprake is van een integriteitsschending.

Ymere breidt deze bescherming ook voor alle getuigen die gehoord worden in een onderzoek naar aanleiding van een melding. De direct leidinggevende van de melder of van getuigen zorgt voor adequate nazorg indien en voor zover mogelijk (verder uitgewerkt in het Incidenten- en onderzoeks-protocol).

Geheimhouding

Alle personen die betrokken zijn bij de melding of een onderzoek zijn verplicht om vertrouwelijke gegevens geheim te houden. Tenzij Ymere een wettelijke plicht heeft om te melden. Met vertrouwelijke gegevens wordt in ieder geval de identiteit van de melder, de beschuldigde personen en de personen die mee hebben gewerkt aan het onderzoek bedoeld en informatie die daartoe herleidbaar is als ook informatie over bedrijfsgeheimen.⁶

⁵ Verplichting vanuit de Wbk. Wanneer Ymere deze tekst wil aanpassen, is het nodig om de nieuwe tekst te toetsen aan de wettekst.

⁶ Artikel 1a Wbk.

Identiteit

De identiteit van de melder of informatie waardoor zijn/haar identiteit direct of indirect kan worden achterhaald, wordt zonder de instemming van de melder niet gedeeld met andere personen⁷ dan het meldpunt/leidinggevende/vertrouwenspersoon bij/via wie wordt gemeld. Dit betekent dus ook dat de identiteit van de melder pas na zijn/haar instemming⁸ met de eventuele onderzoekers wordt gedeeld.⁹ De identiteit van de melder wordt ook niet met de Statutaire Directie / het Directieteam gedeeld. Alleen met schriftelijke instemming van de melder of instemming per mail deelt Ymere de identiteit van de melder met andere personen.

Bescherming bij melden

De melder, degene die de melder bijstaat, een rechtspersoon die de melder bijstaat, een betrokken derde, het meldpunt, de onderzoeker(s) en eventueel getuigen die gehoord worden in een onderzoek mogen niet benadeeld worden vanwege het doen van een melding.¹⁰ Voorwaarde van deze bescherming is dat de melder redelijke gronden heeft (met feiten onderbouwd) om aan te nemen dat de gemelde informatie juist is op het moment van de melding. Het is niet nodig dat de melder bewijs aandraagt voor zijn/haar vermoedens¹¹. De beschuldigde persoon heeft ook recht op bescherming tegen benadeling tot het moment dat is vastgesteld dat de beschuldigde persoon (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld.

Bescherming bij openbaar maken

De melder, degene die de melder bijstaat, een rechtspersoon die de melder bijstaat, een betrokken derde, het meldpunt, de onderzoeker(s) en eventueel getuigen die gehoord worden in een onderzoek mogen niet benadeeld worden vanwege het openbaar maken van het vermoeden van een misstand (zie hiervoor ook hoofdstuk 10). Voorwaarden van deze bescherming zijn:

- dat de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie juist is op het moment van de melding. Het is niet nodig dat de melder bewijs aandraagt voor zijn/haar vermoedens, en
- dat de melder eerst een interne melding heeft gedaan bij het meldpunt en een bevoegde autoriteit of rechtstreeks gemeld heeft bij een bevoegde autoriteit en de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft, of
- dat de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:
 - de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang;
 - een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit, of
 - het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen¹².

⁷ Verplichting vanuit de Wbk. Wanneer Ymere deze tekst wil aanpassen, is het nodig om de nieuwe tekst te toetsen aan de wettekst.

⁸ Zie hiervoor bijlage 4.

⁹ Artikel 1a Wbk.

¹⁰ Bij benadeling kun je denken aan bijvoorbeeld intimidatie, discriminatie, pesterijen, reputatieschade, negatieve referenties, ontslag, schorsing, demotie, onthouden van een promotie, negatieve beoordeling, een schriftelijke berisping, overplaatsing, etc. Een dreiging of een poging tot benadeling wordt ook als benadeling gezien. Verplichting vanuit de Wbk. Wanneer Ymere deze tekst wil aanpassen, is het nodig om de nieuwe tekst te toetsen aan de wettekst.

¹¹ Verplichting vanuit de Wbk. Wanneer Ymere deze tekst wil aanpassen, is het nodig om de nieuwe tekst te toetsen aan de wettekst.

¹² Artikel 17e Wbk.

Benadeling

Mocht de melder, ondanks het wettelijk verbod op benadeling, de indruk hebben dat hij/zij benadeeld wordt of dat er een dreiging of poging tot benadeling is¹³, dan verzoekt Ymere de melder contact op te nemen met zijn/haar direct leidinggevende, met (één van) onze (externe) vertrouwenspersonen, HR&O-adviseur of Compliance Officer om dit te bespreken.

De melder kan ook met de afdeling advies van het Huis van Klokkenluiders¹⁴ overleggen. In geval van onheuse bejegening kan de melder hierover een klacht indienen bij de Compliance Officer van Ymere. Hetzelfde geldt voor de personen zoals benoemd in de paragraaf 'Bescherming bij melden'.

Vrijwaring van aansprakelijkheid

De melder, degene die de melder bijstaat, een rechtspersoon die de melder bijstaat, een betrokken derde, het meldpunt en de onderzoeker(s) mogen niet aansprakelijk worden gesteld door het doen van een melding van een misstand of het openbaar maken ervan wanneer¹⁵

- de melder niet meer deelt dan noodzakelijk is voor het doen van de melding,
- wanneer de melder de melding of openbaarmaking heeft gedaan volgens de stappen zoals aangegeven in deze regeling.

De melder, degene die de melder bijstaat, een betrokken derde, het meldpunt en de onderzoeker(s) mogen wel aansprakelijk gesteld worden wanneer het verwerven van of de toegang tot informatie strafbaar is gesteld.¹⁶

Geen recht meer op bescherming

Wie opzettelijk en bewust onjuiste of misleidende informatie meldt of openbaar maakt, geniet geen bescherming en kan daarvoor zelfs worden gestraft.

Degene die de melder bijstaat, een rechtspersoon die de melder bijstaat, een betrokken derde, het meldpunt en de onderzoeker, verliezen in dat geval de bescherming niet zo lang zij zichzelf niet ook schuldig maken aan het opzettelijk en bewust onjuiste of misleidende informatie melden of openbaren. De bescherming blijft in stand wanneer de melder met de juiste intenties heeft gemeld en de melding uiteindelijk ongegrond is gebleken.

¹³ Verplichting vanuit de Wbk. Wanneer Ymere deze tekst wil aanpassen, is het nodig om de nieuwe tekst te toetsen aan de wettekst.

¹⁴ De afdeling advies is telefonisch te bereiken via 088 – 1331 030, op werkdagen tussen 10.00u en 12.00u en tussen 13:00u en 16:00u.

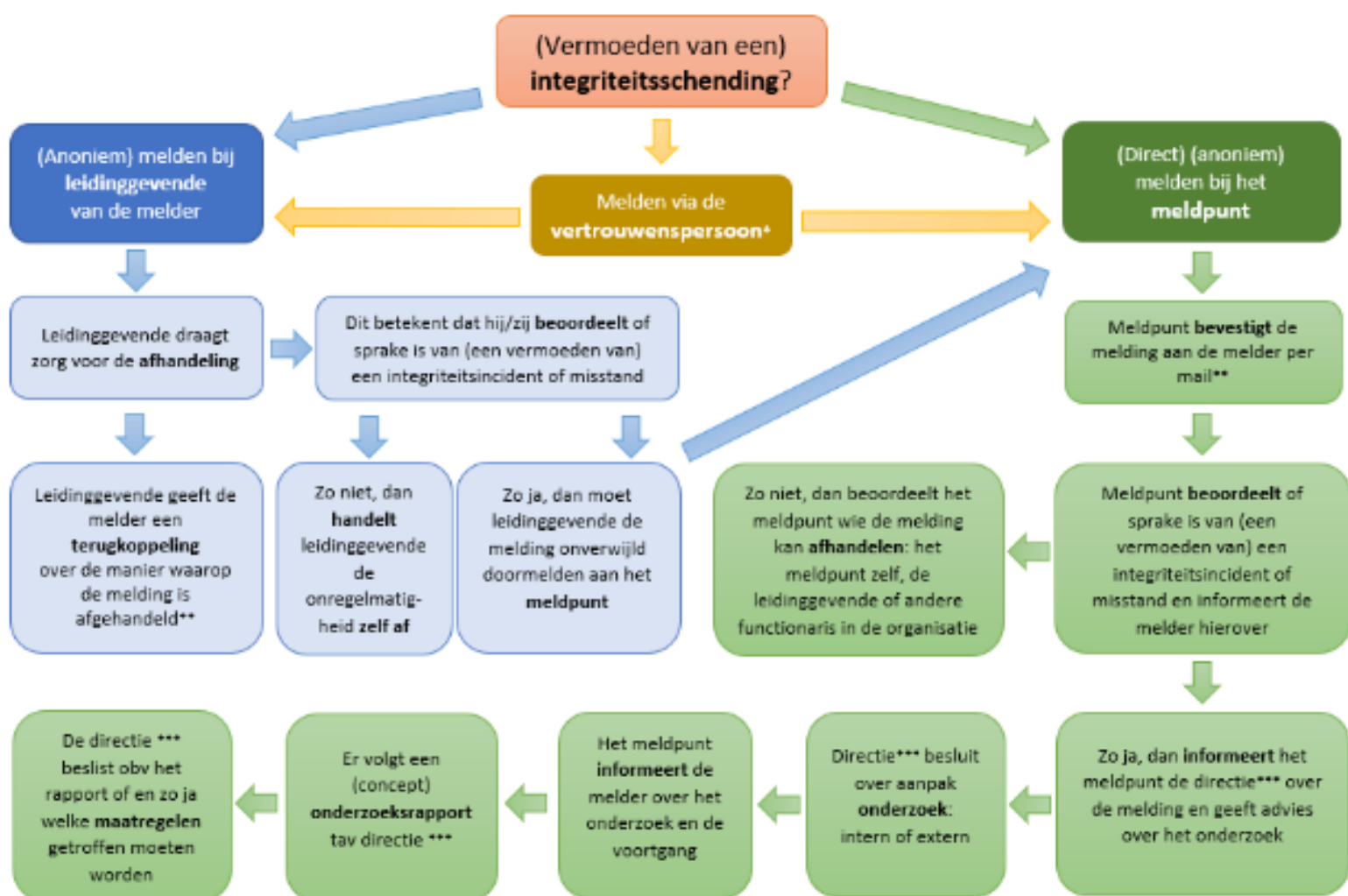
¹⁵ Art. 17f Wbk.

¹⁶ Bescherming van gerubriceerde gegevens, medisch beroepsgeheim, beroepsgeheim van advocaten, rechterlijke beraadslagingen en strafprocesrecht blijven in stand. Dat betekent dat het niet is toegestaan om hierover meldingen te doen of openbaar te maken. Bijvoorbeeld wanneer je informatie hebt verkregen door het fysiek betreden van verboden terreinen of hacking van systemen. Verplichting vanuit de Wbk. Wanneer Ymere deze tekst wil aanpassen, is het nodig om de nieuwe tekst te toetsen aan de wettekst.

6. Interne melding

Het is in het belang van Ymere én melder om zoveel mogelijk intern te melden. Bij intern melden kan de integriteitsschending het snelst worden aangepakt en dan kan Ymere ook eventueel direct maatregelen nemen om het te stoppen. Bij direct extern melden (uitsluitend mogelijk in geval van een misstand!) mist de melder de interne onderzoeksmogelijkheid.

Intern melden van een (vermoedelijke) integriteitsschending kan bij de leidinggevende, het meldpunt of via de vertrouwenspersoon. In de volgende paragrafen worden de verschillende opties toegelicht.



* De contactgegevens van de melder zijn dan alleen bekend bij de vertrouwenspersoon en niet bij de rest van de organisatie

** Bij anonieme melding wordt dit lastig

*** Indien de melding de directie betreft, dan betreft het hier de Raad van Commissarissen (RvC)

Melding bij leidinggevende

Een vermoeden van een integriteitsschending kan gemeld worden bij zijn/haar eigen leidinggevende. Het melden mag mondeling, per mail of schriftelijk gebeuren.¹⁷ Zie hiervoor bijlage 4 (meldingsformulier). De desbetreffende leidinggevende draagt vervolgens zorg voor afhandeling van de melding.

De leidinggevende geeft allereerst aan het meldpunt (zie onderstaand) door dat hij/zij een melding heeft ontvangen van een (vermoedelijke) integriteitsschending. Op deze wijze kan Ymere de aard en oorzaken van de meldingen monitoren.

Vervolgens beoordeelt de leidinggevende of sprake is van (een vermoeden van) een onregelmatigheid, integriteitsincident of een misstand. Eventueel kan hierbij assistentie van de Compliance Officer verkregen worden.

Indien naar het oordeel van de leidinggevende sprake is van (een vermoeden van) een integriteitsincident of een misstand, dan dient de leidinggevende dit oordeel onverwijld door te geven aan het meldpunt, inclusief de onderbouwing van de beoordeling.

In alle overige gevallen, handelt de desbetreffende leidinggevende de onregelmatigheid in beginsel zelf af. Eventueel kan hierbij ook assistentie van de Compliance Officer verkregen worden.

De leidinggevende is verplicht de melder een terugkoppeling te geven over de manier waarop de melding is afgehandeld. Een uitgebreidere instructie voor de te verrichten werkzaamheden door de leidinggevende is opgenomen in het Incidenten- en onderzoeksprotocol van Ymere.

Melding bij het meldpunt

De melder mag het vermoeden van een integriteitsschending ook direct melden bij het meldpunt (met inachtneming hetgeen in hoofdstuk 3 staat aangegeven ten aanzien van onregelmatigheden) en mag zelf kiezen op welke wijze hij/zij bij het meldpunt wil melden: schriftelijk (bijvoorbeeld per e-mail), telefonisch of binnen een redelijke termijn een gesprek (op locatie).¹⁸ De werkwijze van het interne meldpunt staat beschreven in hoofdstuk 7.

De Statutaire Directie heeft de Compliance Officer van Ymere aangewezen als onafhankelijk intern meldpunt. Het meldpunt is per e-mail te bereiken via compliance@ymere.nl of telefonisch 06-43618556.

Als de melding het meldpunt zelf betreft, dan wordt het lid van de Statutaire Directie met compliance in de portefeuille beschouwt als zijnde het meldpunt.

Melding via vertrouwenspersoon

Een goede melding doen is best ingewikkeld en vraagt veel van de melder. Als een melder twijfels heeft over het doen van een melding, dan kan hierover altijd in gesprek worden gegaan met de desbetreffende leidinggevende. Liever vertrouwelijk overleggen?¹⁹ Dan kan de melder altijd terecht bij (één van) de (externe) vertrouwenspersonen en/of HR&O-adviseur.

De melder kan ook aan de vertrouwenspersoon vragen om namens hem/haar een vertrouwelijke melding te doen. De contactgegevens van de melder zijn dan alleen bekend bij de vertrouwenspersoon en niet bij de rest van de organisatie.

Het is daarbij van belang dat de melder en niet de vertrouwenspersoon bepaalt of een vermoeden intern wordt gemeld, het kan ook bij alleen een advies blijven.

¹⁷ Artikel 2d Wbk..

¹⁸ Artikel 2d Wbk..

¹⁹ Zie hoofdstuk 6 kopje 'Vertrouwelijk of anoniem melden' voor het verschil tussen vertrouwelijk en anoniem melden.

Advies

De melder, degene die de melder bijstaat en een betrokken derde mogen op elk moment vertrouwelijk advies vragen²⁰ aan (één van) de (externe) vertrouwensperso(n)en en/of HR&O-adviseur en aan de afdeling advies van het Huis van Klokkeluiders.²¹

Het staat de melder daarnaast vrij een betaald adviseur in te schakelen voor de begeleiding tijdens het meldingstraject. De kosten hiervoor worden echter niet vergoed door Ymere.

Mondelinge melding

Ymere geeft er de voorkeur aan dat de melding schriftelijk gebeurt, maar een melding mag ook mondeling. Wanneer er mondeling een melding wordt gedaan van een (vermoeden van een) integriteitsschending, dan wordt na voorafgaande instemming van de melder het gesprek opgenomen of wordt gezorgd voor een volledige en nauwkeurige weergave van het gesprek (ook bij opname).²² De melder krijgt de gelegenheid om de schriftelijke weergave van het meldingsgesprek te controleren, te corrigeren en voor akkoord te tekenen of per mail goed te keuren.²³

De leidinggevende, of indien (rechtstreeks) bij het interne meldpunt wordt gemeld, het meldpunt, maakt van het gesprek een verslag, waarin de melding uitgebreid wordt beschreven. Het volgende wordt in ieder geval vastgelegd:

- datum van de melding;
- in hoeverre de melding vertrouwelijk afgehandeld dient te worden;
- gedetailleerde beschrijving van de melding;
- ondertekening door melder (of goedkeuring per mail), tenzij de melder hier niet aan mee wil werken, bijvoorbeeld om anonimiteit te waarborgen.

Vertrouwelijk of anoniem melden

Deze Meldingsregeling heeft als doel onder meer het beschermen van de melder. In principe is het daarmee niet nodig om een anonieme melding te doen. Een melding kan altijd vertrouwelijk in behandeling worden genomen. Vertrouwelijkheid is iets anders dan anonimiteit. Bij een vertrouwelijke melding kent een aantal mensen de identiteit van de melder. Soms alleen de vertrouwenspersoon en meestal de persoon achter het meldpunt en de onderzoekers, maar zij geven de identiteit van de melder niet prijs, tenzij hiervoor door de melder toestemming is gegeven.

Bij een anonieme melding weet niemand wie de melder is. Aan het doen van een anonieme melding kleven nadelen. Het onderzoek naar het (vermoedelijke) integriteitsincident / de misstand kan niet plaatsvinden op basis van hoor en wederhoor met de melder. De onderzoeker kan bij vragen ook niet terecht bij de anonieme melder. De melder ontvangt daarnaast geen terugkoppeling van de melding en weet daardoor niet wat er met de melding is gedaan. Wanneer de anonieme melder aanspraak wil maken op rechtsbescherming, dan zal de identiteit van de melder wel bij de werkgever bekendgemaakt moeten worden.

²⁰ Artikel 3k Wbk. Verplichting vanuit de Wbk. Wanneer Ymere deze tekst wil aanpassen, is het nodig om de nieuwe tekst te toetsen aan de wettekst.

²¹ De afdeling advies is telefonisch te bereiken via 088 – 1331 030, op werkdagen tussen 10.00u en 12.00u en tussen 13:00u en 16:00u.

²² Artikel 2b Wbk.

²³ Artikel 2b Wbk. Verplichting vanuit de Wbk. Wanneer Ymere deze tekst wil aanpassen, is het nodig om de nieuwe tekst te toetsen aan de wettekst.

7. Werkwijze van het interne meldpunt

Registratie en bevestiging

Het meldpunt registreert de ontvangen melding van de vermoedelijke integriteitsschending in het meldingenregister en bevestigt de melding onverwijld maar uiterlijk binnen zeven dagen na de melding aan de melder per mail.²⁴

Beoordeling

Na de registratie van de ontvangen melding beoordeelt het meldpunt of de melding kwalificeert als een vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsincident of een misstand. Het meldpunt kan de vaste leden van de integriteitscommissie²⁵ om advies vragen bij de beoordeling van de melding.

Het meldpunt informeert de melder onverwijld, maar uiterlijk binnen 2 werkweken na de melding, voldoende gemotiveerd over zijn/haar beoordeling, zodat de melder weet wat met zijn/haar melding wordt gedaan.

Wanneer de melding niet gezien wordt als (een vermoeden van) een integriteitsincident of een misstand, maar (toch) als een onregelmatigheid, beoordeelt het meldpunt wie de melding kan afhandelen. Dat kan het meldpunt zelf zijn, maar het meldpunt kan ook doorverwijzen naar de desbetreffende direct leidinggevende of een andere functionaris in de organisatie.

Onderzoek

Wanneer de melding kwalificeert als een integriteitsincident of een misstand, dan informeert het meldpunt het lid van de Statutaire Directie met compliance in de portefeuille onverwijld over de melding en adviseert het meldpunt dit lid (als opdrachtgever van een mogelijk onderzoek) over een eventueel op te starten onderzoek of andere interventies²⁶. De direct leidinggevende(n) van de perso(n)en op wie de melding betrekking heeft wordt ook door het meldpunt geïnformeerd, indien dit nog niet het geval is geweest.

De Statutaire Directie besluit binnen één werkweek over de aanpak van de melding en het eventuele onderzoek en informeert het meldpunt na het genomen besluit onverwijld en per e-mail hierover. Een onderzoek kan intern worden uitgevoerd of door een extern bureau. Het verrichten van een onderzoek vergt namelijk expertise, juiste kennis en ervaring, (toegang tot) juiste middelen en systemen en capaciteit. Het onderzoek wordt nooit uitgevoerd door een persoon die mogelijk betrokken is (geweest) bij het vermoedelijke integriteitsincident of misstand of daar op een andere manier een belang bij heeft.

Zodra wordt besloten tot een onderzoek, is het Incidenten- en onderzoeksprotocol van Ymere van toepassing.

²⁴ Artikel 2e Wbk.

²⁵ Zie hiervoor het Incidenten- en onderzoeksprotocol.

²⁶ De dynamiek rondom een onderzoek, zeker als bekend wordt dat er onderzoek wordt gedaan, kan door allerlei oorzaken oncontroleerbaar worden, in plaats van een bijdrage leveren aan de oplossing. Een goede behandeling van meldingen (van seksueel grensoverschrijdend gedrag) helpt wel bij de heling, bij het gevoel van rechtvaardigheid, bij erkenning, bij bewustwording en bij sociale veiligheid in de organisatie. Andere interventies, zoals een informeel, correctief of groepsgesprek, bemiddeling of mediation sluiten misschien beter aan op de behoeften van de betrokkenen. *Bron: Handreiking Meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer - Mariëtte Hamer, Regerings-commissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld.*

Statutaire Directie, Directieteam en Raad van Commissarissen

Indien de melding (één van de leden van) de Statutaire Directie betreft, dan informeert en adviseert het meldpunt de voorzitter van de Raad van Commissarissen (RvC) over het op te starten onderzoek. De RvC voert in dat geval bovenstaande stappen uit in plaats van de directie.

Als de melding (één van de leden van) het Directieteam betreft, dan informeert het meldpunt naast de voorzitter van het Directieteam ook de voorzitter van de RvC. Uitzondering hierop is wanneer de melding (ook) de voorzitter van het Directieteam betreft. Het meldpunt informeert en adviseert dan alleen de voorzitter van de RvC.

Als de melding (één van) de commissarissen betreft, dan informeert en adviseert het meldpunt naast de voorzitter van het Directieteam ook de voorzitter van de RvC. Als de melding (ook) de voorzitter van de RvC betreft, informeert het meldpunt naast de voorzitter van het Directieteam ook de vicevoorzitter van de RvC.

De voorzitter van het Directieteam of de (vice-)voorzitter van de RvC wordt alleen geïnformeerd indien dit het belang van het onderzoek niet schaadt.

Bevestiging onderzoek

Het lid van de Statutaire Directie met compliance in de portefeuille draagt als opdrachtgever, via het meldpunt, een onderzoek over aan (externe) onderzoekers. Het meldpunt informeert de melder per e-mail:

- dat een onderzoek is ingesteld;
- door wie het onderzoek wordt uitgevoerd (intern of extern) en
- hoe de onderzoeksopdracht luidt.

Het meldpunt attendeert in deze bevestiging de melder op de mogelijkheid om (één van) onze (externe) vertrouwenspersonen of HR&O-adviseurs te kunnen raadplegen als de melder daar behoefte aan heeft.

Voortgang

Het meldpunt geeft de melder uiterlijk binnen acht werkweken²⁷ na de ontvangstbevestiging van de melding informatie over de inhoudelijke beoordeling en voor zover van toepassing, de opvolging van deze melding. Mocht het niet lukken om binnen acht werkweken het onderzoek af te ronden, indien daar sprake van is, dan informeert het meldpunt de melder daarover, voor de afloop van die periode. Het meldpunt stuurt de melder hoe dan ook minimaal iedere vier werkweken een voortgangsbericht, ook als er geen voortgang is geboekt.

Informeren van betrokkene(n) in geval van een onderzoek

De direct leidinggevende informeert de perso(o)n(en) op wie een melding betrekking heeft, over de melding en het onderzoek, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. Denk bij ernstige bezwaren bijvoorbeeld aan de mogelijkheid dat de perso(o)n(en) op wie een melding betrekking heeft bewijzen kunnen wegnemen. De Statutaire Directie bepaalt of er sprake is van ernstige bezwaren en legt dit gemotiveerd vast indien daar sprake van is.

De direct leidinggevende attendeert de perso(o)n(en) op wie een melding betrekking heeft dat hij/zij (één van) onze HR&O-adviseurs kan raadplegen voor bijstand.

Het meldpunt wordt altijd op de hoogte gebracht van de communicatie die plaatsvindt met de perso(o)n(en) op wie de melding betrekking heeft.

²⁷ Wettelijke termijn is drie maanden.

8. Uitvoeren van een onderzoek

Onderzoekspunt

Op basis van de Wbk moet er een onafhankelijk onderzoekspunt benoemd worden die een ontvankelijk verklaarde melding onderzoekt en opvolgt. In deze Meldingsregeling wordt een interne onderzoekscommissie aangemerkt als zijnde het onderzoekspunt zoals in de Wbk beschreven. Daar waar besloten wordt het onderzoek uit te laten voeren door een externe partij, wordt deze partij beschouwt als zijnde het onderzoekspunt. Ten behoeve van onder andere de afstemming met het onderzoekspunt, het bewaken van de voortgang van het onderzoek en de interne en externe communicatie zal bij een onderzoek ook een interne integriteitscommissie worden ingesteld.

Ten behoeve van het uitvoeren van een intern of extern onderzoek heeft Ymere een separaat Incidenten- en onderzoeksprotocol opgesteld. Dit protocol maakt deel uit van deze regeling, echter ten behoeve van de leesbaarheid van deze regeling die met name gericht is op de melder en de melding, heeft Ymere ervoor gekozen dit protocol separaat op te stellen. In dit hoofdstuk staan wel de belangrijkste uitgangspunten benoemd, zowel van belang voor de melder, voor betrokkene(n), getuigen, als voor het onderzoekspunt en de integriteitscommissie. Deze punten zijn verder uitgewerkt in voornoemd protocol.

Uitgangspunten onderzoek

Bij het verrichten van het onderzoek worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- de beginselen van de Nederlandse en Europese privacy wet- en regelgeving worden in acht genomen;
- (persoons)gegevens worden rechtmatig en proportioneel verwerkt en verzameld;
- van onrechtmatig verkregen (persoons)gegevens, bijvoorbeeld op basis van privacywetgeving, wordt geen gebruik gemaakt;
- hoor en wederhoor vindt plaats. Het onderzoekspunt stelt de melder in de gelegenheid te worden gehoord en kan ook anderen, waaronder de perso(o)n(en) op wie de melding betrekking heeft, horen. Wanneer tijdens het onderzoek geen hoor- en wederhoor kan plaatsvinden, dan vindt dit uiterlijk voor de besluitvoering aangaande het onderzoek plaats;
- Vastlegging vindt alleen plaats op/binnen een beveiligde omgeving zodat zowel melder, getuigen als betrokkene(n) worden beschermd.

Schriftelijke vastlegging

Het onderzoekspunt draagt zorg voor een beveiligde schriftelijke vastlegging van het onderzoek en van alle gevoerde gesprekken en legt deze vastlegging ter controle, correctie, goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.

Onderzoeksrapport

Naar aanleiding van een onderzoek stelt het onderzoekspunt een concept onderzoeksrapport op en stelt de Statutaire Directie en de integriteitscommissie in de gelegenheid daar hun zienswijze op te geven. Zowel het rapport als de zienswijze wordt toegevoegd aan het dossier.

De onderzoekscommissie stelt vervolgens het onderzoeksrapport vast en zendt dit beveiligd aan de opdrachtgever, eventueel via het meldpunt. De opdrachtgever stuurt het meldpunt onverwijld een afschrift van dit rapport, indien nog niet eerder ontvangen door het meldpunt. Het meldpunt deelt het onderzoeksrapport vervolgens met de integriteitscommissie. Verdere deling van het onderzoeksrapport vindt alleen plaats met goedkeuring van de Statutaire Directie.

Beslissing en afhandeling

De Statutaire Directie beslist op basis van het onderzoeksrapport²⁸ of en zo ja welke repressieve en corrigerende (arbeidsrechtelijke) maatregelen getroffen moeten worden. De Statutaire Directie besluit over de verdere afhandeling en de mate waarin verdere bekendheid wordt gegeven aan het concrete geval.

9. Escalatie

Wanneer de melder het niet eens is met het standpunt/oordeel van de leidinggevende of het interne meldpunt dan kan de melder in geval van een (vermoeden van een):

- onregelmatigheid, dit melden bij de direct leidinggevende van het interne meldpunt of bij de direct leidinggevende van de desbetreffende leidinggevende;
- integriteitsincident of een misstand, dit melden bij het lid van de Statutaire Directie met compliance in de portefeuille.

In beide gevallen kan deze escalatie-melding eventueel met tussenkomst van de vertrouwenspersoon.

10. Externe melding

Ymere moedigt de melder aan om zijn/haar vermoeden van een integriteitsschending intern te melden, zodat Ymere het intern kan oplossen. Een melder mag een vermoeden van een misstand ook rechtstreeks melden aan een bevoegde autoriteit²⁹. Voorbeelden van bevoegde autoriteiten staan vermeld in de begrippenlijst (bijlage 1). Let op: op grond van de Wet bescherming klokkenluiders mogen alleen vermoedens van een misstand extern worden gemeld, vermoedens van andere integriteitsschendingen mogen niet extern worden gemeld.

Werkwijze

De bevoegde autoriteit moet de melder binnen drie maanden na ontvangst van de melding informeren over de beoordeling en voor zover van toepassing de opvolging van de melding, tenzij die informatie het onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen of in strijd is met een wettelijke geheimhoudingsplicht. De bevoegde autoriteit mag deze termijn eenmaal, mits voldoende gemotiveerd, met drie maanden verlengen. Wanneer de melder bij de verkeerde bevoegde autoriteit heeft gemeld, moet deze autoriteit toestemming aan de melder vragen om de melding door te geven aan de juiste bevoegde autoriteit³⁰.

Openbaar maken van de externe melding

Als de melder niets ontvangt van de bevoegde autoriteit binnen de termijnen van drie tot zes maanden of bericht krijgt waaruit naar objectieve maatstaven blijkt dat de melding onvoldoende wordt opgepakt, is de melder ook beschermd als hij/zij de openbaarheid opzoekt.³¹ Hiermee wordt bijvoorbeeld bedoeld dat de melder contact opneemt met de pers.

²⁸ Of na uitgevoerde interventies.

²⁹ Verplichting vanuit de Wbk. Wanneer Ymere deze tekst wil aanpassen, is het nodig om de nieuwe tekst te toetsen aan de wettekst.

³⁰ Verplichting vanuit de Wbk. Wanneer Ymere deze tekst wil aanpassen, is het nodig om de nieuwe tekst te toetsen aan de wettekst.

³¹ Artikel 17e Wbk.

De termijnen van drie en zes maanden gaan over het geven van informatie aan de melder over de voortgang van het onderzoek en de acties naar aanleiding van de melding. Het onderzoek hoeft niet te zijn afgerond binnen die termijnen.³²

De melder mag ook direct de melding openbaar maken wanneer hij/zij redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:

- de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang;
- een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit, of
- het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.³³

Let op! Mocht de melder overwegen om de melding openbaar te maken, dan adviseert Ymere de melder (één van) onze (externe) vertrouwenspersonen in te schakelen omdat de voorwaarden voor openbaar maken ingewikkeld zijn. Onze vertrouwenspersoon kan de melder, in vertrouwen, helpen met het toelichten van de te volgen route. Wordt de te volgen route niet juist gevolgd, dan vervallen de beschermingsregels (zie hoofdstuk over bescherming).

11. Verwerken van persoonsgegevens

Ymere hanteert voor het verwerken van persoonsgegevens de uitgangspunten, zoals opgenomen in privacywetgeving, het privacybeleid en -verklaring. Ymere verwerkt verkregen persoonsgegevens slechts voor het doel waarvoor de persoonsgegevens zijn verkregen en slechts voor de termijn dat de gegevensverwerking noodzakelijk is.

Ymere verwerkt in het kader van deze Meldingsregeling de volgende persoonsgegevens:

- naam, functie, (mail)adres en telefoonnummer van de melder;
- degene over wie de melding gaat;
- functionarissen van Ymere betrokken bij de melding en
- indien van toepassing de betrokken vertrouwenspersoon en/of betrokken derden (waaronder getuigen).

Bewaartermijn van persoonsgegevens

Ymere anonimiseert/vernietigt de persoonsgegevens direct (dat wil zeggen binnen één maand) nadat van de melding is vastgesteld dat de melding niet gegrond is, dan wel dat (na onderzoek) geen sprake blijkt te zijn van een integriteitsschending.

In geval van een melding over een (vermoedelijke) onregelmatigheid, is het aan het meldpunt in afstemming met het lid in de Statutaire Directie met compliance in de portefeuille, dit vast te stellen. In geval van een melding over een (vermoedelijk) incident of misstand, is het aan het meldpunt in afstemming met de Statutaire Directie, dit vast te stellen.

Indien de melding wel gegrond blijkt te zijn en er is vastgesteld dat sprake is (geweest) van een integriteitsschending dan worden persoonsgegevens bewaard conform de vastgestelde HR&O bewaartermijnen. Bij het vaststellen van deze bewaartermijnen is de objectieve noodzaak vastgesteld en is rekening gehouden met de van toepassing zijnde wet- en regelgeving.

³² Paragraaf 2.3.2.2 MvT Wbk.

³³ Artikel 17e Wbk.

Bijlage 1 – Begrippen

In deze Meldingsregeling wordt gebruik gemaakt van de volgende begrippen:

- **betrokken derde:**
 - een derde die verbonden is met de melder en die kan worden benadeeld door Ymere 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.
- **bevoegde autoriteit³⁴:**
 - Huis voor klokkenluiders;³⁵
 - Autoriteit Consument en Markt (ACM) bij schendingen van het consumentenrecht;³⁶
 - Autoriteit Financiële Markten (AFM) bij schendingen van financieel-economische regels;³⁷
 - Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS);
 - Autoriteit Persoonsgegevens (AP) bij schendingen van de AVG;³⁸
 - De Nederlandsche Bank (DNB) bij schendingen van financieel-economische regels;³⁹
 - Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ);
 - Nederlandse Zorg autoriteit (NZa);
 - bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en bestuursorganen, of onderdelen daarvan, die taken of bevoegdheden hebben op een van de gebieden, genoemd in artikel 2, eerste lid, van de richtlijn⁴⁰.
- **degene die de melder bijstaat:** een kundig natuurlijke persoon of rechtspersoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werkgerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is.
- **integriteitsincident:** gedraging of gebeurtenis die een ernstig gevaar vormt voor de integere uitoefening van het bedrijf van de desbetreffende onderneming.⁴¹
- **melder:** een natuurlijke persoon die vanwege zijn toekomstige, huidige of vroegere werk bij Ymere:
 - een onregelmatigheid of integriteitsincident intern meldt;
 - een vermoeden van een misstand (intern en/of extern) meldt of openbaar maakt.
- **meldpunt:** de functionaris die als meldpunt is benoemd en in het kader van deze regeling optreedt als meldpunt.

³⁴ Art. 2c Wet bescherming klokkenluiders

³⁵ <https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/onderzoek-door-het-huis>

³⁶ <https://www.acm.nl/nl/contact/tips-en-meldingen/uw-tip-of-melding-doorgeven-aan-acm>

³⁷ <https://www.afm.nl/nl-nl/sector/themas/belangrijke-verplichtingen-voor-ondernemingen/melden-en-aanvragen/melden-misstanden-en-incidenten>

³⁸ <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/contact-met-de-autoriteit-persoonsgegevens/informatie-en-meldpunt-privacy>

³⁹ <https://www.dnb.nl/contact/bezwaar-klacht-of-misstand-melden/melden-misstanden-financiele-instellingen/>

⁴⁰ Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 (PbEU 2019, L 305)

⁴¹ Bpr, Bgfo, Bftk.

- **misstand:**
 - een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
 - een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 1. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld, dan wel
 2. een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van Ymere 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.
- **onregelmatigheid:** gedraging of gebeurtenis dat een integriteitsincident of een misstand kan worden.
- **schending van het Unierecht:** handeling of nalatigheid die:
 - onrechtmatig is en betrekking heeft op bepaalde Uniehandelingen en beleidsterreinen (zie bijlage 3 van deze regeling), of
 - het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen (zie bijlage 3 van deze regeling).Inbreuk op het Unierecht is een handeling of nalatigheid die betrekking heeft op volgende domeinen van het Unierecht:
 - Overheidsopdrachten.
 - Financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismebestrijding.
 - Productveiligheid en productconformiteit.
 - Veiligheid van vervoer.
 - Bescherming van het milieu.
 - Stralingsbescherming en nucleaire veiligheid.
 - Veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn.
 - Volksgezondheid.
 - Consumentenbescherming.
 - Bescherming van persoonsgegevens.
- **Statutaire Directie:** het hoogste bestuursorgaan van Ymere.
- **vertrouwenspersoon:** degene die door de werkgever is benoemd, na afstemming met de ondernemingsraad, om als zodanig voor onze organisatie te fungeren ([Vertrouwenspersonen - Introductiepagina \(sharepoint.com\)](#)).
- **werknemer:** degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiek-rechtelijke aanstelling arbeid verricht dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht.

Bijlage 2 – Voorbeelden integriteitsincident of misstand

Personeelsdossiers in dozen

Na de laatste verhuizing is het er niet meer van gekomen om de mappen met salarisadministratie op te ruimen. Ook de oude personeelsdossiers liggen nog in dozen. De dozen met alle mappen staan nog in een kopieerhok waar iedereen toegang toe heeft. Integriteitsincident of misstand?

Dit is een ernstige overtreding van de AVG (Algemene verordening gegevensbescherming), omdat in de personeelsdossiers niet alleen persoonlijke informatie is terug te lezen, maar ook de BSN-nummers staan vermeld. Dat betekent dat het een overtreding is van regelgeving uit de EU. Daarom is dit aan te merken als een misstand.

Gestolen beeld

Een klant van een organisatie heeft tijdens zijn laatste bezoek een kunstwerk, een mooi bronzen beeld, gestolen. De organisatie heeft dit kunnen opmerken vanwege bewakingsbeelden. De organisatie heeft daarom aangifte gedaan tegen deze klant. Integriteitsincident of misstand?

Hoewel het vervelend is dat dit gebeurd is, is deze gebeurtenis niet aan te merken als integriteitsincident of misstand omdat het een klant betreft die het beeld heeft gestolen. Voor deze gebeurtenis is de klokkenluidersregeling niet bedoeld. Het zou wel een integriteitsincident zijn wanneer iemand van de organisatie klanten helpt om waardevolle spullen te stelen.

Luxe etentjes en mooie maatpakken

De directeur van de organisatie declareert regelmatig luxe etentjes met vrienden en familie. Daarnaast declareert hij ook twee tot drie keer per jaar zijn nieuw gekochte maatpakken, omdat dit wat hem betreft bedrijfskosten zijn. Hij is namelijk het visitekaartje van het bedrijf. Integriteitsincident of misstand?

Het gedrag van de directeur is aan te merken als een integriteitsincident. Als directeur heb je een voorbeeldrol te vervullen. Het declareren van zaken die je als privépersoon hoort te betalen, kan de integriteit van de organisatie schaden.

De woedeaanvallen van de succesvolle salesdirecteur

Een directeur, die zakelijk gezien veel succes boekt, heeft een opvliegend karakter. Hij schreeuwt tegen ondergeschikten. Niets is goed genoeg. Hij behandelt zijn medewerkers respectloos. Zijn medewerkers zijn te bang om er tegenin te gaan uit angst voor hun baan. Het ziekteverzuim is hoog. Een paar collega's hebben een burn-out gekregen vanwege de spanning. Een aantal medewerkers is al vertrokken naar een andere werkgever. De leidinggevenden van de directeur zijn vooral tevreden over de commerciële resultaten die de directeur boekt. Integriteitsincident of misstand?

Dit is een voorbeeld van een misstand. Er is namelijk voor een groep medewerkers sprake van een onveilige werksituatie.

Bron: <https://compliance-instituut.nl/nieuws/wanneer-is-het-nu-een-integriteitsincident-en-wanneer-is-iets-een-misstand/>

Bijlage 3 – EU-richtlijn

Zie voor een volledig overzicht van alle EU-richtlijnen waar een EU-inbreuk op betrekking kan hebben de bijlage van de EU richtlijn ([Europese richtlijn bescherming klokkenluiders | Publicatie | Huisvoorklokkenluiders](#)).

Bijlage 4 – Meldingsformulier

Laat de velden met persoonlijke gegevens blanco bij een anonieme melding!	
Naam melder:	
Functie:	
(E-mail)adres:	
Telefoonnummer:	
In hoeverre wilt u dat uw identiteit bekend wordt als melder?	<input type="checkbox"/> Niet <input type="checkbox"/> Mijn direct leidinggevende <input type="checkbox"/> Mijn procesdirecteur / afdelingsmanager <input type="checkbox"/> Het Directieteam (inclusief Statutaire Directie) <input type="checkbox"/> De Statutaire Directie <input type="checkbox"/> De vertrouwenspersonen <input type="checkbox"/> Het meldpunt <input type="checkbox"/> De onderzoekscommissie <input type="checkbox"/> De integriteitscommissie <input type="checkbox"/> Mijn identiteit mag algemeen bekend zijn <input type="checkbox"/> Anders: <hr/>
Mijn identiteit mag bekend zijn bij (meerdere antwoorden mogelijk):	
Alleen in te vullen indien melder geen werknemer van Ymere is:	
Naam organisatie:	
Plaats:	
Functie:	
(E-mail)adres:	
Wat is uw relatie tot onze organisatie?	
Waar heeft uw melding betrekking op?	
Wat heeft zich voorgedaan?	
Wie is/zijn erbij betrokken?	
Wanneer heeft dit zich afgespeeld?	
Hoe bent u op de hoogte gekomen van deze situatie?	
Datum en plaats:	
Handtekening melder:	