



Klokkenluidersregeling

R.K. Woningbouwvereniging Zeist

Concept d.d. 17 augustus 2016

O.b.v. sjabloon HVG Advocaten en Notarissen LLP

Uitsluitend voor discussiedoeleinden

Inhoud

Artikel 1 - Definities	3
Artikel 2 - Doel, status en inhoud regeling	4
Artikel 3 - Algemeen	4
Artikel 4 - Informatie, advies en ondersteuning voor de Werknemer	5
Artikel 5 - Interne Melding door een Werknemer van de Werkgever	5
Artikel 6 - Interne Melding door een Werknemer van een andere organisatie	5
Artikel 7 - Bescherming van de Melder tegen benadeling.....	5
Artikel 8 - Het tegengaan van benadeling van de Melder.....	7
Artikel 9 - Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling	7
Artikel 10 - Vertrouwelijke omgang met de Melding en de identiteit van de Melder	8
Artikel 11 - Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne Melding	8
Artikel 12 - Behandeling van de interne Melding door de Werkgever	9
Artikel 13 - De uitvoering van het onderzoek	9
Artikel 14 - Standpunt van de Werkgever	10
Artikel 15 - Hoor en wederhoor t.a.v. onderzoeksrapport en standpunt Werkgever	10
Artikel 16 - Externe Melding.....	10
Artikel 17 - Intern onderzoek naar benadeling van de Melder.....	11
Artikel 18 - Rapportage en evaluatie	12

Artikel 1 - Definities

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. Adviespunt Klokkenluiders: het adviespunt dat is ingesteld per 1 juli 2016 op basis van de Wet van 14 april 2016 tot wijziging van de Wet Huis voor klokkenluiders (zie Staatsblad 2016, nr.148);
 - b. Bestuur: het Bestuur van de Vereniging;
 - c. Contactpersoon: degene die na ontvangst van de Melding, in overleg met de Melder, is aangewezen als Contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
 - d. Leidinggevende: de functionaris binnen de organisatie van Werkgever die aan de Werknemer bij diens dagelijkse werkzaamheden direct leiding geeft;
 - e. Melder: de Werknemer die een Vermoeden van een misstand heeft gemeld op grond van deze regeling;
 - f. Melding: de Melding van een Vermoeden van een misstand op grond van deze regeling (al dan niet anoniem);
 - g. Meldpunt: de instantie die in aanmerking komt om de externe Melding van het Vermoeden van een misstand bij te doen;
 - h. Onderzoekscommissie: degenen aan wie het Bestuur het onderzoek naar de misstand opdraagt;
 - i. Raad van Commissarissen: de Raad van Commissarissen van de Vereniging als bedoeld in hoofdstuk IV van de statuten van de Vereniging;
 - j. Vereniging: R.K. Woningbouwvereniging Zeist [RKWBV];
 - k. Vermoeden van een misstand: het vermoeden van een Werknemer, 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:
 - 1e. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de Werknemer bij zijn Werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de Werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
 - 2e. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - i. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
 - ii. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
 - iii. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
 - iv. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,

- v. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
 - vi. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift,
 - vii. een (dreigende) verspilling van middelen,
 - viii. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vii hierboven genoemde feiten;
- l. Vertrouwenspersoon: (een van) degene(n) die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de Werkgever te fungeren en die uit hoofde van die functie een geheimhoudingsplicht heeft en door een Werknemer in vertrouwen kan worden geraadpleegd over een Vermoeden van een misstand. De Vereniging kent één interne vertrouwenspersoon;
 - m. Werkgever: R.K. Woningbouwvereniging Zeist [RKWBV];, welke 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;
 - n. Werknemer: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht;

Artikel 2 - Doel, status en inhoud regeling

1. De Vereniging hecht belang aan het voeren van een deugdelijk integriteitsbeleid en, als onderdeel daarvan, aan een goed klokkenluidersbeleid, zodat Werknemers zonder gevaar voor hun rechtspositie de mogelijkheid hebben te rapporteren over vermeende onregelmatigheden van algemene, operationele en financiële aard binnen de Vereniging. Deze regeling maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid van Vereniging.
2. Wijziging van deze regeling geschiedt slechts bij besluit van het Bestuur en na goedkeuring van de Raad van Commissarissen. Van een dergelijk besluit wordt melding gemaakt in het jaarverslag.
3. Deze regeling wordt gepubliceerd op de website van de Vereniging (www.rkwbv.nl).

Artikel 3 - Algemeen

1. Van iedere Werknemer wordt verwacht dat hij Melding maakt van een Vermoeden van een misstand.
2. De Melder dient te goeder trouw te handelen.
3. De Melder dient niet uit persoonlijk gewin te handelen.
4. Indien sprake is van een bewust gedane valse Melding wordt een disciplinaire maatregel opgelegd.

5. De Melder die Melding maakt van een Vermoeden van een misstand waar hij zelf aan heeft deelgenomen, is niet gevrijwaard van interne disciplinaire maatregelen of vervolging. Wel zal bij de oplegging van disciplinaire maatregelen in overweging worden genomen dat de Werknemer zelf Melding heeft gemaakt van het Vermoeden van de misstand waaraan hij zelf (mede)schuldig is.

Artikel 4 - Informatie, advies en ondersteuning voor de Werknemer

1. Een Werknemer kan een Vertrouwenspersoon in vertrouwen raadplegen over een Vermoeden van een misstand en hem verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake dit vermoeden.

Artikel 5 - Interne Melding door een Werknemer van de Werkgever

1. Een Werknemer met een Vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de Werkgever kan daarvan Melding doen bij het Bestuur. Indien de Werknemer een redelijk vermoeden heeft dat het Bestuur bij de vermoede misstand betrokken is, indien de omstandigheden de Melding aan het Bestuur niet toelaten en/of indien het Bestuur onvoldoende gehoor geeft aan de Melding, kan hij de Melding ook bij de Raad van Commissarissen doen. In dit geval dient in deze regeling voor "het Bestuur" verder "de Raad van Commissarissen" te worden gelezen.
2. De Werknemer kan het Vermoeden van een misstand binnen de organisatie van zijn Werkgever ook melden via de Vertrouwenspersoon. De Vertrouwenspersoon stuurt de Melding, in overleg met de Werknemer, door naar het Bestuur respectievelijk de Raad van Commissarissen.

Artikel 6 - Interne Melding door een Werknemer van een andere organisatie

1. Een Werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de Vereniging in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen de Vereniging kan daarvan Melding doen bij het Bestuur. Indien de Werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat het Bestuur bij de vermoede misstand betrokken is, indien de omstandigheden de Melding aan het Bestuur niet toelaten en/of indien het Bestuur onvoldoende gehoor geeft aan de Melding, kan hij de Melding ook bij de Raad van Commissarissen doen. In dat geval dient in deze regeling voor "het Bestuur" verder "de Raad van Commissarissen" te worden gelezen.
2. De Werknemer van een andere organisatie als bedoeld in het vorige lid kan het Vermoeden van een misstand binnen de Vereniging ook melden via de Vertrouwenspersoon. De Vertrouwenspersoon stuurt de Melding, in overleg met de Werknemer, door naar het Bestuur respectievelijk de Raad van Commissarissen.

Artikel 7 - Bescherming van de Melder tegen benadeling

1. De Werkgever zal de Melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een Vermoeden van een misstand bij de Werkgever, een andere organisatie, of een Meldpunt als bedoeld in artikel 16 lid 3.

2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
 - a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - c. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - e. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de Melder of collega's van de Melder,
 - f. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - g. het uitbreiden of beperken van de taken van de Melder, anders dan op eigen verzoek;
 - h. het verplaatsen of overplaatsen van de Melder, anders dan op eigen verzoek;
 - i. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de Melder;
 - j. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - k. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - l. het onthouden van promotiekansen;
 - m. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de Werknemer als ziek geregistreerd laten.
 - n. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - o. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;
3. Van benadeling als bedoeld in lid 1 is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de Melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2 jegens hem te nemen, maar de maatregel die de Werkgever neemt niet in redelijke verhouding 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.
5. Het Bestuur dan wel de Werkgever draagt er zorg voor dat collega's van de Melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een Vermoeden van een misstand, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de Melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
 - a. het pesten, negeren en uitsluiten van de Melder;
 - b. het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de Melder;

- c. het 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 8 - Het tegengaan van benadeling van de Melder

1. De op de voet van artikel 11 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. De Contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de Melder. De Melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Indien de Melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de Contactpersoon. De Contactpersoon en de Melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De Contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de Melder. De Contactpersoon stuurt het verslag onverwijld door aan het Bestuur. De Melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. Het Bestuur draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 9 - Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De Werkgever zal de Vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
2. De Werkgever zal de Contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. De Werkgever zal een Werknemer die wordt gehoord door de Onderzoekscommissie niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
4. De Werkgever zal een Werknemer niet benadelen in verband met het door hem aan de Onderzoekscommissie verstrekken van documenten die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.
5. Op benadeling van de in lid 1 t/m 4 bedoelde personen zijn artikel 7 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10 - 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 niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de Melder en gaan met de informatie over de Melding vertrouwelijk om.
3. Indien het Vermoeden van een misstand is gemeld via de Vertrouwenspersoon en de Melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de Melding verstuurd aan de Vertrouwenspersoon en stuurt de Vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de Melder.

Artikel 11 - Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne Melding

1. Indien de Werknemer de Melding van een Vermoeden van een misstand mondeling bij het Bestuur of Leidinggevende doet of een schriftelijke Melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt het Bestuur of Leidinggevende, in overleg met de Melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de Melder. De Melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Indien de Werknemer de Melding van een Vermoeden van een misstand mondeling via de Vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke Melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze Vertrouwenspersoon, in overleg met de Melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de Melder. De Melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De Leidinggevende of Vertrouwenspersoon bij wie de Melding is gedaan stuurt de Melding onverwijld door aan het Bestuur binnen de organisatie van de Werkgever.
4. Indien de Melder of de Leidinggevende of de Vertrouwenspersoon bij wie de Melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat het Bestuur bij de vermoede misstand betrokken is, stuurt de Leidinggevende of Vertrouwenspersoon de Melding onverwijld door aan de Raad van Commissarissen binnen de organisatie van de Werkgever. In dat geval dient in deze regeling voor "het Bestuur" verder "de Raad van Commissarissen" te worden gelezen.
5. Het Bestuur stuurt de Melder onverwijld een bevestiging dat de Melding is ontvangen. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de Melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de Melding.
6. Na ontvangst van de Melding wijst het Bestuur, in overleg met de Melder, onverwijld een Contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

Artikel 12 - Behandeling van de interne Melding door de Werkgever

1. Het Bestuur stelt een onderzoek in naar het gemelde Vermoeden van een misstand, 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.
2. Indien het Bestuur besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de Melder daar binnen twee weken na de interne Melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan het Bestuur van oordeel is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of dat op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een Vermoeden van een misstand.
3. Het Bestuur beoordeelt of een Meldpunt als bedoeld in artikel 16 lid 3 van de interne Melding van een Vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de Werkgever een Meldpunt op de hoogte stelt, stuurt het Bestuur de Melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. Het Bestuur draagt het onderzoek op aan een Onderzoekscommissie die onafhankelijk en onpartijdig is, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand.
5. Het Bestuur informeert de Melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. Het Bestuur stuurt de Melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. Het Bestuur informeert de personen op wie een Melding betrekking heeft over de Melding en over het op de hoogte brengen van een Meldpunt zoals bedoeld in lid 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 13 - De uitvoering van het onderzoek

1. De Onderzoekscommissie stelt de Melder in de gelegenheid te worden gehoord. De Onderzoekscommissie draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de Melder. De Melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De Onderzoekscommissie kan ook anderen horen. De Onderzoekscommissie 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.
3. De Onderzoekscommissie kan binnen de organisatie van de Werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig acht.
4. Werknemers mogen de Onderzoekscommissie alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de Onderzoekscommissie daar in het kader van het onderzoek kennis van neemt.
5. De Onderzoekscommissie stelt een concept onderzoeksrapport op en stellen de Melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

6. De Onderzoekscommissie stelt vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij stuurt de Melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 14 - Standpunt van de Werkgever

1. Het Bestuur informeert de Melder binnen acht weken na de Melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de Melding heeft geleid.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, informeert het Bestuur de Melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de Melder het standpunt tegemoet kan zien. De verlenging van de termijn mag maximaal vier weken bedragen.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt het Bestuur of een Meldpunt als bedoeld in artikel 16 lid 3 van de interne Melding van een Vermoeden van een misstand en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de Werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien de Werkgever een Meldpunt op de hoogte stelt, stuurt hij de Melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. Lid 1 t/m 3 zijn van overeenkomstige toepassing op de personen op wie de Melding betrekking heeft, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 15 - Hoor en wederhoor t.a.v. 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 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 12 t/m 14 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de Werkgever een Meldpunt als bedoeld in artikel 16 lid 3 op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de Melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de Werkgever aan die Meldpunt toe. De Melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 16 - Externe Melding

1. Na het doen van een interne Melding van een Vermoeden van een misstand, kan de Melder een externe Melding doen indien:
 - a. de Melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 14 en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;

- b. de Melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 14 lid 1 of lid 2.
2. De Melder kan direct een externe Melding doen van een Vermoeden van een misstand indien het eerst doen van een interne Melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:
 - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe Melding noodzakelijk maakt;
 - b. een redelijk vermoeden dat de Raad van Commissarissen binnen de organisatie van de Werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
 - c. een situatie waarin de Melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne Melding;
 - d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - e. een eerdere Melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - f. een plicht tot directe externe Melding.
3. De Melder kan de externe Melding doen bij een Meldpunt dat daarvoor naar het redelijk oordeel van de Melder het meest in aanmerking komt. Onder Meldpunt wordt in ieder geval verstaan:
 - a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
 - b. het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties van de Autoriteit Woningcorporaties;
 - c. Huis voor Klokkenuiders.
4. Indien naar het redelijk oordeel van de Melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de Werkgever bij geheimhouding, kan de Melder de externe Melding ook doen bij een externe derde die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen.

Artikel 17 - Intern onderzoek naar benadeling van de Melder

1. De Melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een Melding van een Vermoeden van een misstand, kan het Bestuur verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 12 t/m 15 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 9 lid 1 t/m 4 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.

Artikel 18 - Rapportage en evaluatie

1. Het Bestuur stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van Vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
 - b. informatie over het aantal Meldingen en een indicatie van de aard van de Meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de Werkgever;
 - c. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de Melder;
 - d. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een Melding van een Vermoeden van een misstand en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de Werkgever.