

Klokkenluidersregeling Wemos (Veilig meldregeling)

De Wet Huis voor klokkenluiders geldt vanaf 1 juni 2016. In een klokkenluidersregeling staat hoe de werkgever omgaat met meldingen van een vermoeden van een misstand, integriteitschending of onregelmatigheid. Een werkgever is volgens de wet niet alleen iemand die mensen in loondienst heeft. Iedereen die arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten is werkgever. Een werknemer is iemand die nu arbeid verricht of in het verleden heeft verricht, als ambtenaar, in de zorg, het onderwijs en in het bedrijfsleven, met of zonder arbeidscontract. Dus ook zzp'ers, vrijwilligers, flexwerkers, stagiairs en ex-werknemers.

Het doel van de wet is actief zorg te dragen voor een veilig meld- en organisatieklimaat en voor het bieden van bescherming voor werknemers die een misstand, integriteitschending of onregelmatigheid willen melden. Wel dient de werknemer daarvoor de procedure correct te doorlopen: eerst intern melden en wanneer dit niet goed werkt of als er redenen zijn die dit belemmeren, mag de werknemer extern melden.

Wemos hecht belang aan het voeren van een deugdelijk integriteitsbeleid en, als onderdeel daarvan, aan een goed klokkenluidersbeleid. Wemos wil zorgvuldig omgaan met het (vermoeden van een) misstand of onregelmatigheid en streeft naar een open en veilige organisatiecultuur waarin werknemers zich betrokken voelen bij - en verantwoordelijk voelen voor - hun organisatie.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk	Pagina
1 Begripsbepalingen	3
2 Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer	4
3 Melding door een werknemer van de werkgever	4
4 Melding door een werknemer van een andere organisatie	6
5 Bescherming van de melder tegen benadeling	6
6 Het tegengaan van benadeling van de melder	7
7 Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling	7
8 Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder	8
9 Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding	8
10 Behandeling van de interne melding door de werkgever	9
11 De uitvoering van het onderzoek	10
12 Standpunt van de werkgever	11
13 Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever	11
14 Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder	12
15 Publicatie, rapportage en evaluatie	12
16 Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling	12
 Bijlage 1: Overzicht meldsysteem Wemos	 13
Bijlage 2: Overzicht integriteitsorgaan en vertrouwenspersonen Wemos 2026	14

1 Begripsbepalingen

1.1 In deze regeling wordt verstaan:

- a. **Wemos:** Stichting Wemos;
- b. **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 ten behoeve van Wemos (zoals vrijwilligers, stagiaires, ZZP-ers en in-huurkrachten);
- c. **werkgever:** Wemos, 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;
- d. **een vermoeden van een misstand en/of misdrijf:** een op redelijke gronden gebaseerd 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 wantoestand, een illegale of immorele praktijk, die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en waarbij een groot maatschappelijk belang in het geding is, in verband met:
 - i. een (dreigend) strafbaar feit, zoals diefstal, corruptie en valsheid in geschrifte;
 - ii. een (dreigende) schending van wet- en regelgeving;
 - iii. een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen of aantasting van het milieu;
 - iv. een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen of aantasting van het functioneren van de openbare dienst of onderneming;
 - v. een (dreigende) verspilling van maatschappelijke/collectieve middelen;
 - vi. een (dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.
- e. **een vermoeden van een integriteitschending of onregelmatigheid:**
 - i. een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;
 - ii. een handeling die in strijd is met het integriteitsbeleid van Wemos;
- f. **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;
- g. **vertrouwenspersoon:** diegene die door de directie is aangewezen om als zodanig voor de organisatie te fungeren en van wie intern bekend gemaakt is dat hij of zij als zodanig fungeert. De vertrouwenspersoon werkt met in achtneming van de vertrouwelijkheid en binnen de taken, zoals vastgelegd in het functieprofiel voor Vertrouwenspersoon;
- h. **melding:** de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling. Er kan geen melding gedaan worden op basis van geruchten of verhalen van anderen;
- i. **melder:** de werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;

- j. **hoogste leidinggevende:** het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever;
 - k. **interne toezichtorgaan:** het orgaan dat binnen de organisatie van de werkgever toezicht houdt op de hoogst leidinggevende, in ons geval de Raad van Toezicht;
 - l. **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;
 - m. **onderzoekers:** degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand of onregelmatigheid opdraagt;
 - n. **externe instantie:** de instantie die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij te doen;
 - o. **externe derde:** iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand of onregelmatigheid te kunnen oplossen of doen oplossen;
 - p. **Huis voor Klokkenluiders** (www.huisvoorklokkenluiders.nl):
 - i. Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, tweede lid, van de Wet Huis voor klokkenluiders;
 - ii. Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, derde lid, van de Wet Huis voor klokkenluiders.
 - q. **Deze regeling is niet bestemd voor:**
 - i. het melden van persoonlijke klachten van medewerkers over aangelegenheden in verband met de arbeid die de individuele werknemers betreffen;
 - ii. het melden van gewetensbezwaren in verband met het verrichten van normale ondernemingsactiviteiten;
 - iii. het uiten van kritiek op door de werkgever gemaakte beleidskeuzes;
 - iv. elke melding waar een andere regeling in voorziet.
- 1.2 Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

2 Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

- 2.1 Een werknemer kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
- 2.2 In overeenstemming met lid 2.1 kan de werknemer de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
- 2.3 In overeenstemming met lid 2.1 kan de werknemer ook de afdeling advies van het door de overheid opgerichte Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

3 Melding door een werknemer van de werkgever

- 3.1 Een werknemer met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van

zijn werkgever kan daarvan direct melding doen bij een van de volgende 3 meldkanalen:

- a. Het interne management (Kanaal 1): 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. In dat geval dient in deze regeling voor “de hoogste leidinggevende” verder “het interne toezichtsorgaan” te worden gelezen.
 - b. De interne integriteitsfunctionaris (Kanaal 2);
 - c. Een externe derde of het externe klokkenluiderpunt (Kanaal 3): De melder kan een redelijk vermoeden van een misstand met voorbijgaan aan de interne meldingsprocedure direct extern melden indien het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd en in de navolgende situaties waarbij sprake is van:
 - i. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - ii. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van de interne melding;
 - iii. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - iv. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - v. een wettelijke plicht tot directe externe melding;
 - vi. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 12 en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd en dit in lijn met artikel 13 aan werkgever heeft laten weten;
 - vii. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 12 lid 1 of lid 2.
- 3.2 De externe derde in de zin van deze regeling is iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie, aan wie de melder te goeder trouw een vermoeden van een misstand meldt omdat naar zijn of haar redelijk oordeel er van een zodanig zwaarwegend maatschappelijk belang sprake is, dat dit belang in de omstandigheden van het geval zwaarder moet wegen dan het belang van de organisatie bij geheimhouding. Daarbij geldt dat de melding van het vermoeden van een misstand plaats dient te vinden aan die externe derde die daarvoor naar redelijk oordeel het meest in aanmerking komt, zoals:
- a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
 - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
 - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.
- 3.3 Bij een melding aan het externe klokkenluiderpunt van Wemos zal ook het interne integriteitsorgaan van Wemos op de hoogte te worden gesteld.
- 3.4 De melder houdt enerzijds rekening met de effectiviteit waarmee die externe derde kan ingrijpen en anderzijds met het belang van de organisatie bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen.
- 3.5 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 of onregelmatigheid te kunnen opheffen of doen opheffen.

- 3.6 De werknemer kan bij het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever ook contact opnemen met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon heeft als taak werknemers een eerstelijnsopvang te bieden en te ondersteunen in het nemen van een besluit en/of doorwijzen voor vervolgstappen. Uitdrukkelijk wordt daar de mogelijkheid opengelaten dat de medewerker geen vervolgstappen onderneemt. Gesprekken met de vertrouwenspersoon zijn volstrekt vertrouwelijk.
- 3.7 Wanneer een melding anoniem wordt gedaan, of op het verzoek van de melder anoniem wordt behandeld, is het niet mogelijk de melder direct te spreken. Hierdoor wordt het moeilijker om onderzoek te doen naar de melding.
- 3.8 De melder dient te goeder trouw en op een zorgvuldige manier te handelen en kan geen melding doen op basis van geruchten of verhalen van anderen.

4 Melding door een werknemer van een andere organisatie

- 4.1 Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand of onregelmatigheid binnen Wemos kan daarvan melding doen bij de integriteitsfunctionaris van Wemos.
- 4.2 De werknemer van een andere organisatie dan bedoeld in lid 1 kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen Wemos ook direct melden via het externe klokkenluiderpunt van Wemos.

5 Bescherming van de melder tegen benadeling

- 5.1 De melder van een vermoeden van een misstand, integriteitschending of onregelmatigheid die te goeder trouw zowel in formeel als in materieel opzicht zorgvuldig handelt, wordt in zijn rechtspositie beschermd. Deze bescherming is niet beperkt tot een bepaalde tijd. De werkgever zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij de werkgever, een andere organisatie, een externe instantie als bedoeld in artikel 3 lid 5 of een externe derde onder de omstandigheden als bedoeld in artikel 3 lid 7.
- 5.2 Van formeel zorgvuldig handelen is sprake indien:
 - a. de melder de desbetreffende feiten eerst intern aan de orde heeft gesteld als bedoeld in artikel 3, tenzij dat in redelijkheid niet van hem/haar kon worden gevergd zoals voorzien in deze regeling;
 - b. de melder bij externe melding zoals voorzien in deze regeling de feiten op een passende en evenredige wijze bekend maakt.
- 5.3 Van materieel zorgvuldig handelen is sprake indien:
 - a. de melder een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden heeft dat de betreffende feiten juist zijn;
 - b. in geval van externe bekendmaking een maatschappelijk belang als bedoeld in artikel 1d in het geding is;
 - c. het belang van externe bekendmaking in maatschappelijk opzicht prevaleert boven het belang van de organisatie bij geheimhouding.

- 5.4 Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
- d. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - e. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - f. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - g. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - h. opgelegde benoeming in een andere functie;
 - i. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - j. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - k. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
 - l. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - m. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - n. het onthouden van promotiekansen;
 - o. het afwijzen van een verlofaanvraag.
- 5.5 Van benadeling als bedoeld in lid 1 is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2 jegens hem te nemen, maar de maatregel die de werkgever neemt niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.
- 5.6 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.
- 5.7 De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevend en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of 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 intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.
- 5.8 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.

6 Het tegengaan van benadeling van de melder

- 6.1 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. 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.
- 6.2 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 de hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

- 6.3 De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

7 Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

- 7.1 De werkgever zal de adviseur die in dienst is van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder.
- 7.2 De werkgever zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
- 7.3 De werkgever zal de contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
- 7.4 De werkgever zal de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
- 7.5 De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
- 7.6 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.
- 7.7 Op benadeling van de in lid 1 t/m 6 bedoelde personen is artikel 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

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

- 8.1 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.
- 8.2 In het geval van een melding bij het management kan de identiteit van de melder niet beschermd worden. Elke manager is verplicht een bij hem of haar aangebrachte melding door te geven aan de hoogste manager of het daartoe aangewezen integriteitsverantwoordelijke directielid. De manager dient altijd ook het interne integriteitsorgaan of de -functionaris op de hoogte te stellen.
- 8.3 Wordt er rechtsreeks bij het interne integriteitsorgaan of -functionaris gemeld dan kan de identiteit van de melder worden beschermd.
- 8.4 Wordt er rechtsreeks bij het externe klokkenluiderpunt gemeld dan kan de identiteit van de melder worden beschermd.
- 8.5 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.
- 8.6 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.

9 Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

- 9.1 Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling bij een leidinggevende doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet (Kanaal 1), draagt deze leidinggevende, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
- 9.2 De leidinggevende bij wie de melding is gedaan, stuurt de melding onverwijld door aan de hoogste leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever. De leidinggevende dient altijd ook het interne integriteitsorgaan of de -functionaris op de hoogte te stellen.
- 9.3 De hoogste leidinggevende 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.
- 9.4 Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling bij het interne integriteitsorgaan of -functionaris doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet (Kanaal 2), draagt deze integriteitsfunctionaris, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan binnen 5 werkdagen een afschrift.
- 9.5 De ontvangende functionaris brengt de hoogste leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever, respectievelijk, in geval de melding het functioneren van de hoogste leidinggevende betreft, de Raad van Toezicht, zo spoedig mogelijk op de hoogte van een gemeld vermoeden van een integriteitschending, onregelmatigheid of misstand onder vermelding van de datum waarop de melding ontvangen is.
- 9.6 Na ontvangst van de melding wijst de hoogste leidinggevende, respectievelijk, in geval de melding het functioneren van de hoogste leidinggevende betreft, de Raad van Toezicht, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

10 Behandeling van de interne melding door de werkgever

- 10.1 Als een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnenkomt bij de integriteitsfunctionaris (langs een van de drie kanalen) doet hij een vooronderzoek.
- 10.2 De integriteitsfunctionaris stelt vast of er naar deze melding een disciplinair onderzoek gedaan moet worden of dat een andere opvolging noodzakelijk is. De eerste vraag die de integriteitsfunctionaris beantwoordt, is of er bij de kwestie überhaupt sprake is van een schending. Verder gaat hij na of er redenen zijn om te concluderen dat de beschuldiging niet waar kan zijn. Hij maakt ook een inschatting van de bewijsbaarheid. Tenslotte kijkt hij of de schade die het onderzoek zou doen eventueel een passende straf zou overtreffen.
- 10.3 De integriteitsfunctionaris legt daarna een voorstel voor onderzoek voor aan hoogste leidinggevende 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.
- 10.4 In het voorstel zoals genoemd in lid 3 zijn opgenomen de conclusies van het vooronderzoek, een voordracht van de (interne of externe) onderzoeker(s), indien van toepassing een budget, en de formulering van de onderzoeksopdracht en de onderzoeksvragen.
- 10.5 Als de integriteitsfunctionaris niet zelf het onderzoek uitvoert, maar intern of extern andere onderzoekers het onderzoek uitvoeren dan houdt de integriteitsfunctionaris toezicht op het onderzoek:
- a. hij bewaakt de voortgang en budget;
 - b. hij beoordeelt de kwaliteit van het geleverde werk;
 - c. hij bevraagt de onderzoekers kritisch over methodiek en conclusies;
 - d. hij legt het afgeronde onderzoek met een zelfgeschreven oplegger voor aan de hoogste leidinggevende.
- 10.6 Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de hoogste leidinggevende de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
- 10.7 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.
- 10.8 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.
- 10.9 De hoogste leidinggevende informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een externe instantie zoals bedoeld in lid 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
- 10.10 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.

11 De uitvoering van het onderzoek

- 11.1 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.
- 11.2 De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
- 11.3 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.
- 11.4 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.

- 11.5 De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
- 11.6 De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

12 Standpunt van de werkgever

- 12.1 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. Het standpunt wordt geformuleerd met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de te verstrekken (bedrijfs)informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen, zoals privacyregelgeving.
- 12.2 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 de melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
- 12.3 Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogste leidinggevende of een externe instantie als bedoeld in artikel 3 lid 5 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 externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
- 12.4 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.

13 Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

- 13.1 De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
- 13.2 Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid of misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van 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.
- 13.3 Indien de werkgever een externe instantie als bedoeld in artikel 3 lid 5 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 externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

14 Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

- 14.1 De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, kan de hoogste leidinggevende verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
- 14.2 De artikelen 10 t/m 13 zijn van overeenkomstige toepassing.
- 14.3 Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 7 lid 1 t/m 6 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.
- 14.4 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 of onregelmatigheid.

15 Publicatie, rapportage en evaluatie

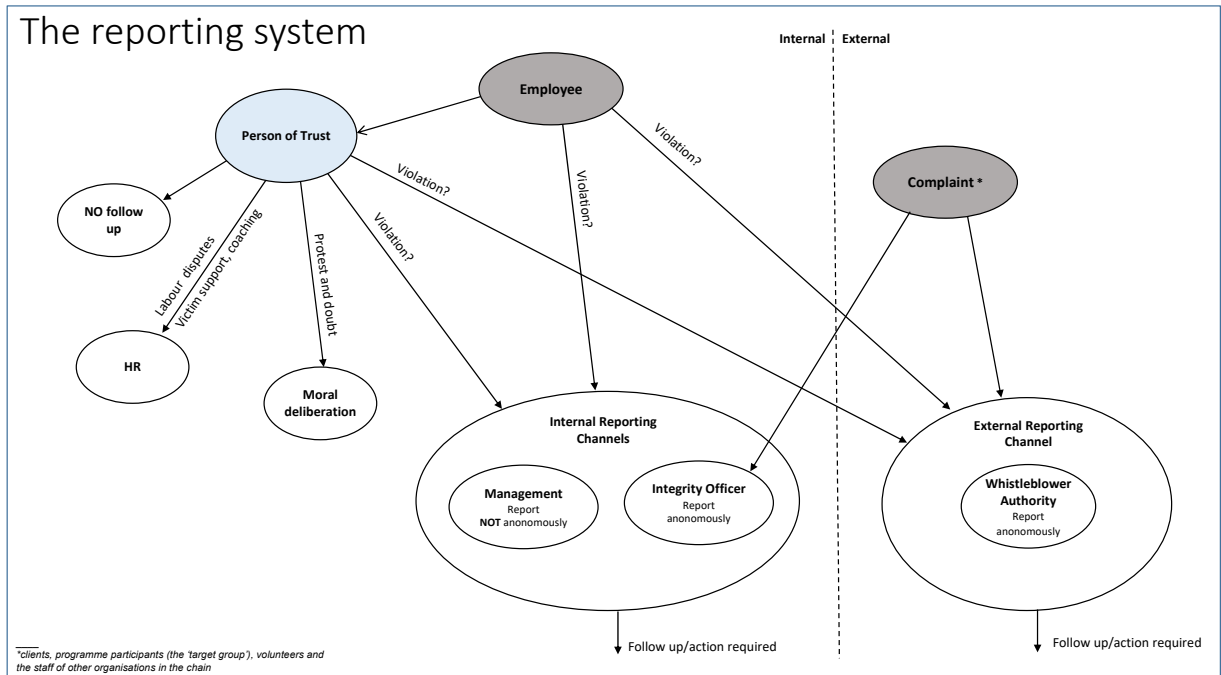
- 15.1 De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
- 15.2 De hoogste leidinggevende stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van 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;
 - a. 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;
 - b. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
 - c. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.

16 Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

- 16.1 Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2020.
- 16.2 Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij Wemos, of kortweg Klokkenluidersregeling Wemos.

Bijlage 1

Het meldsysteem Wemos



Bijlage 2

Overzicht integriteitsorgaan en vertrouwenspersonen Wemos 2026

Integriteitsorgaan

Externe verantwoordelijke toezichthouder:	Leigh Kamore Haynes, lk.h@gmx.com
Verantwoordelijke bestuurder:	Suying Lai, suying.lai@wemos.org
Integriteitsfunctionaris:	Dionne de Hoop, Integrityofficer@wemos.org
Vertrouwenspersoon voor externen:	Naima Latife, personoftrust@wemos.org
Vertrouwenspersoon voor medewerkers:	Ella Weggen, ella.weggen@wemos.org

Externe klokkenluiderpunt

Gimd	
E-mail meldpunt schendingen:	meldpuntgoededoelen@gimd.nl
Telefoon:	088 800 85 24