



INTEGRITEITSCODE ONS HUIS

Inleiding

Bijzondere maatschappelijke verantwoordelijkheid

Ons Huis staat midden in de samenleving. Het motto 'Wonen doen we samen' maken onze missie, kernactiviteiten en kernwaarden concreet. We hebben altijd onze bijzondere maatschappelijke verantwoordelijkheid in het achterhoofd. Door de ontwikkeling en invulling van sociale huisvesting spelen we namelijk een belangrijke rol in het maatschappelijk verkeer. Bovendien maakt het ons partner voor zowel onze klanten als voor de lokale politiek. Logisch dus dat wij kritisch gevolgd worden.

Integriteitscode om vertrouwen te waarborgen

We vinden het heel belangrijk dat onze klanten en stakeholders vertrouwen in ons (kunnen) hebben. Niet alleen in de organisatie Ons Huis maar vooral ook in de mensen die met elkaar het gezicht van Ons Huis bepalen. Daarom hebben we een aantal zaken vastgelegd in een integriteitscode voor iedereen die namens ons optreedt. Dat zijn collega's, directie en de Raad van Commissarissen, maar ook bedrijven, instanties en inleenpersoneel dat werkt in opdracht van Ons Huis.

Met de integriteitscode stellen we belangen veilig voor:

- onze stakeholders;
- onze collega's;
- onze opdrachtgevers;
- Ons Huis.

Wat we onder integriteit verstaan

Integriteit of integer handelen betekent voor ons dat we onze functie adequaat en zorgvuldig uitoefenen. En dat we daarbij altijd onze verantwoordelijkheden en de geldende regels in het achterhoofd hebben. Zijn regels onduidelijk of ontbreken ze? Dan houden we ons aan algemeen aanvaarde sociale en ethische normen. Op die manier oordelen en handelen we moreel verantwoord. We nemen verantwoordelijkheid voor ons eigen handelen, zijn aanspreekbaar op ons gedrag en spreken anderen hierop aan.

Concrete regels en algemene richtlijnen

We hebben de code bewust opgebouwd uit concrete regels en algemene gedragslijnen. Ons doel hiermee is tweeledig. Ten eerste willen we dat iedereen zich bewust is van zijn/haar handelen. Ten tweede willen we dat integer handelen is ingebed in het gedrag van collega's en de organisatie. Met de code kunnen we hierover verantwoording afleggen.

Code voor iedereen toegankelijk

Wij vinden het belangrijk dat alle betrokkenen zich aan deze code houden. De integriteitscode is een openbaar document, zodat iedereen ons op ieder moment kan aanspreken over de code. Huurders, woningzoekenden, externe relaties en andere belanghebbenden kunnen dit document inzien op onze website. Ook in onze inkoopvoorwaarden verwijzen we naar de integriteitscode. Bij het aangaan van een nieuwe of evaluatie van een bestaande relatie bespreken we de integriteitscode met bedrijven. Op die manier weten zij wat onze code inhoudt en dus volgens welke afspraken en gedragsregels wij met hen samenwerken.

Bewustwordingsdocument

We stimuleren met de integriteitscode vooral bewustwording en dialoog over belangrijke vragen: Schatten we de gevolgen en de risico's van bepaalde situaties goed in? Maken we daarin dezelfde afwegingen? Praten we hier voldoende over met elkaar? Hoe zorgen we ervoor dat we niet alleen integer handelen, maar ook nog eens integer



overkomen? We zijn ons ervan bewust dat de grens tussen 'goed gedrag' en 'fout gedrag' niet in iedere situatie helder is. In dit document bespreken we een aantal belangrijke thema's rondom gedrag en integriteit.

Algemeen

Collega's van Ons Huis laten iedere vorm van gedrag achterwege dat afbreuk doet aan onze integriteit. Dit betekent dat wij handelen volgens deze integriteitscode. Ook kunnen wij van geval tot geval risico's en kwetsbaarheden inschatten. Daarnaast vermijden we situaties waarin de schijn zich mogelijk tegen ons of tegen Ons Huis keert.

We zorgen dat we op één integriteitslijn zitten door met elkaar in gesprek te blijven. Maar we gebruiken vooral onze professionele inzichten en ons gezond verstand. We hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid en doen zaken met anderen op basis van eerlijkheid, vertrouwen en duidelijke afspraken. Afspraken komen we na. We leggen het uit als we een afspraak om wat voor reden dan ook niet kunnen nakomen. De oude afspraak blijft in dat geval bestaan totdat we een nieuwe hebben gemaakt.

De omgang met klanten

- We zijn proactief, klantgericht en professioneel, coöperatief, persoonlijk, betrokken en zakelijk. Dit bereiken we door een correcte, dienstverlenende instelling richting onze klanten.
- We gaan respectvol met onze klanten om en maken daarbij geen onderscheid in hun afkomst, religie, etniciteit, politieke overtuiging of hun gedragingen. Respect betekent ook dat we ons (non)verbaal niet discriminerend of seksistisch uiten tegenover klanten. Zowel onder werktijd als daarbuiten praten we met respect over onze klanten.
- We gaan zorgvuldig en vertrouwelijk om met klantinformatie. Concreet betekent dit dat we de privacy van klanten respecteren, informatie goed opslaan en dat we beschikbare kennis niet oneigenlijk gebruiken. Om deze reden hebben we ook een 'clean desk beleid'. (vertrouwelijke) Stukken ruimen we aan het eind van de werkdag dus op. Verder houden wij ons uiteraard aan de AVG-richtlijnen die in ons Privacybeleid verder staan toegelicht.

De omgang met zakelijke relaties

Voor onze zakelijke relaties staat vaak een heleboel op het spel. Hierdoor kan het gebeuren dat zij meer dan de kwaliteit van hun product gebruiken om onze collega's te overtuigen met hen in zee te gaan. We benadrukken daarom dat inkoop van goederen en diensten onafhankelijk moet gebeuren. Belangenverstrengeling voorkomen we door zorgvuldige en transparante opdrachtverlening. Ook zijn we duidelijk over het feit dat de relatie tussen een collega en een externe partij nooit tot persoonlijk voordeel mag leiden.

De omgang met collega's

- Ons Huis heeft een prettig en veilig werkklimaat. Medewerkers gaan namelijk collegiaal en respectvol met elkaar om. We stimuleren hen om de grens van de ander te (h)erkennen en kritisch naar zichzelf en eigen gedrag te kijken. Discriminatie, agressie, pesten en (seksuele) intimidatie tolereren we simpelweg niet. Dit is net als voor onze klanten ongeacht afkomst, seksuele geaardheid, religie, etniciteit, politieke overtuiging of gedragingen. Wij spreken elkaar aan op ongewenst gedrag.
- Wij spreken elkaar aan op niet-integer gedrag.

Bedrijfsmiddelen

We maken afspraken over privégebruik als een collega bedrijfsmiddelen van Ons Huis mag gebruiken (zoals een bedrijfsauto, laptop, iPad en mobiele telefoon). Privégebruik van overige bedrijfsmiddelen zoals kopieerapparaten, printers en gereedschappen gebeurt in overleg met de leidinggevende. We kijken dan of de mate van gebruik past bij wat algemeen maatschappelijk aanvaardbare normen zijn. Op basis hiervan vormen we samen een standpunt. Mogelijke risico's van het privégebruik zijn de verantwoordelijkheid van collega's zelf.

Scheiding werk/privé

Wij vinden ons integere imago belangrijk en houden werk en privé daarom duidelijk gescheiden. Hiervoor hebben we de volgende afspraken gemaakt:

- Nemen we als collega privégoederen of -diensten bij een bedrijf af waarmee ook Ons Huis zaken doet of recent deed? Dan doet hij dit alleen tegen marktconforme prijzen en normale voorwaarden. We maken hierop alleen een uitzondering als Ons Huis een collectieve voordeelregeling met een bedrijf heeft afgesproken. We zijn open over privétransacties met leveranciers van Ons Huis.
- Wij regelen op geen enkele manier voorrang of voordeel voor onszelf, familie of vrienden bij het huren van een woning (onze dienstverlening). Voor ons en onze familieleden gelden dezelfde regels als voor onze andere huurders.
- Internetgebruik voor privédoeleinden en privé-mailen tijdens werktijd mag zolang het niet de dagelijkse werkzaamheden beïnvloedt.
- Onder nevenwerkzaamheden verstaan we werk dat een collega van Ons Huis in loondienst voor anderen of voor eigen rekening uitvoert. Vraag hiervoor altijd vooraf schriftelijk toestemming aan Ons Huis. We gaan in principe akkoord. Uitzonderingen zijn concurrentie, overbelasting, strijdige belangen of een kennelijk nadelige invloed op het functioneren van de collega. Als Ons Huis geen toestemming geeft, ontvangt de collega binnen 14 dagen na zijn aanvraag een schriftelijke reactie. Daarna overleggen we over de voorwaarden waaronder we wel toestemming kunnen geven.
- We vermijden persoonlijke belangen als we een zakelijke beslissing nemen. Zijn we betrokken bij een besluit waarbij we mogelijk een persoonlijk belang hebben? Dan trekken we ons terug. Ook de schijn van belangenverstrengeling gaan we uit de weg omdat dit slecht is voor onze persoonlijke geloofwaardigheid.
- Ons Huis sponsort geen initiatieven van en door organisaties die het persoonlijk belang van een van onze collega's voorop stellen. Ook sponsoren we geen organisaties waar een collega van ons op wat voor manier dan ook mag beslissen over de bestemming van het sponsorgeld.
- We sluiten bij voorkeur geen contracten met bedrijven die eigendom zijn van familieleden, kennissen of andere personen waarmee we een privérelatie hebben. Solliciteert een familielid van een van onze collega's op een vacature? Dan zijn we terughoudend.

Relatiegeschenken

- Cadeaus zoals een bos bloemen of een fles wijn als blijk van waardering nemen we aan. Voorwaarde is wel dat het een alledaags cadeau is en dat het niet meer waard is dan € 25 . We nemen geen cadeaus aan van een relatie waarmee Ons Huis op dat moment in gesprek is of onderhandelt over mogelijke opdrachtverlening. Daarmee willen we voorkomen dat relatiegeschenken (mogelijk) worden gezien als tegenprestatie voor een geleverde of te leveren dienst. Een voorbeeld hiervan is het niet-volledig uitonderhandelen van de prijs. Voor relaties waarmee we het hele jaar door onderhandelen of in gesprek zijn bespreken we hoe we met attenties omgaan. Voorbeelden hiervan zijn onze vaste leveranciers voor klachten- en mutatieonderhoud. Een mogelijkheid is dat we deze leveranciers vragen hun attentie aan een goed doel te doneren.
- attenties of geschenken die we ontvangen verdelen en/of verloten we zoveel mogelijk op dezelfde manier (bijvoorbeeld de Voedselbank).
- We nemen géén geld aan, ook niet van externe relaties als gift voor de personeelsvereniging.

Uitnodigingen voor evenementen en reizen

Soms nodigen bedrijven hun relaties uit om een evenement te bezoeken. Wij kunnen ons voorstellen dat het voor onze collega's goed kan zijn om als vertegenwoordiger en dus in het belang van Ons Huis bij zo'n evenement aanwezig te zijn. We nemen een uitnodiging voor een evenement daarom aan. Voorwaarde is wel dat het binnen redelijke grenzen blijft en dat de uitnodiging niet van buitensporige omvang is. We bespreken uitnodigingen voor evenementen en dergelijke met onze direct leidinggevende. Die bepaalt vervolgens of we op een uitnodiging ingaan en wie er gaat.



Social media

Wij zijn oprecht en zorgvuldig op social media en uiten ons hier dus professioneel over Ons Huis. We denken vooraf na over mogelijke gevolgen en willen reputatieschade voor onszelf, onze collega's en onze relaties voorkomen.

Werken met de integriteitscode

Integriteit als terugkerend thema op de agenda's

Wij willen een integere organisatie zijn. Daarvoor is het hebben van een code natuurlijk niet genoeg. We willen allemaal op dezelfde manier naar integriteitkwesities kijken en de code op dezelfde manier interpreteren. Daarom praten we graag over de dilemma's die we tegenkomen, onder meer door integriteit regelmatig op de agenda's van de werkoverleggen, Mt- en RvC-vergaderingen te zetten. Dit vormt belangrijke input voor de jaarlijkse update van deze integriteitscode.

Checken of iedereen zich aan de code houdt

Ons Huis mag controleren of collega's leveranciers en externe relaties zich houden aan deze integriteitscode. Wij nemen het heel serieus als dit niet het geval blijkt te zijn. Afhankelijk van de ernst van de 'overtreding' ondernemen wij stappen die kunnen variëren van disciplinaire maatregelen tegen collega's tot het verbreken van de samenwerking met een leverancier of externe relatie.

Veilig jouw zorgen uitspreken

Onze leidinggevenden, controller en bestuurssecretaris hebben een speciale rol als het gaat om integriteit. Zij geven immers een voorbeeld en stimuleren integer handelen. Vind je dat iemand toch niet volgens deze code heeft gehandeld? Dan verwachten we dat je hierover in gesprek gaat met deze persoon en het daarna meldt bij de leidinggevende of de vertrouwenspersoon van Ons Huis. Bij hen kun je in alle veiligheid zorgen en twijfels uitspreken. In de meldregeling die in Bijlage 1 is opgenomen lees je met wie je contact op kunt nemen in verschillende situaties.



BIJLAGE 1:

MELDREGELING WONINGCORPORATIE ONS HUIS

Inleiding

Ons Huis vindt het belangrijk dat werknemers op een adequate en veilige manier melding kunnen doen van eventuele vermoedens van misstanden binnen de organisatie. Daarom is een goede en duidelijke regeling van belang. Een regeling maakt het mogelijk dat iedere werknemer (vermoedens van) misstanden kan melden, dat alle meldingen serieus en volgens een bepaalde procedure worden behandeld én dat de werknemer die 'aan de bel trekt' (de klokkenluider) persoonlijk geen negatieve gevolgen van zijn of haar melding ondervindt. De meldregeling die Ons Huis heeft opgesteld sluit aan bij de integriteitscode van Ons Huis, die een aantal gedragsregels bevat waaraan werknemers van Ons Huis zich dienen te houden. De meldregeling geldt voor alle werknemers die bij Ons Huis werkzaam zijn.

Beknopte samenvatting:

Er is sprake van een misstand wanneer een werknemer - op het gebied van integriteit - een grens heeft overschreden. Daarbij moet óók het maatschappelijk belang in het geding zijn.

Randvoorwaarde voor melding van een misstand is dat het vermoeden moet zijn gebaseerd op redelijke gronden. Dit betekent dat de melder de misstand niet hoeft te bewijzen, maar wel enigszins dient te onderbouwen. Daarnaast moet het maatschappelijk belang in het geding zijn. Het gaat in principe over situaties die het niveau van een of enkele persoonlijke gevallen overstijgen. Er moet sprake zijn van een zekere mate van ernst of omvang, of van een structureel karakter.

Wanneer een melder¹ het vermoeden heeft dat er binnen een organisatie sprake is van een maatschappelijk misstand, kan hij zich eerst laten adviseren door een aangewezen adviseur. Binnen Ons Huis kunnen werknemers terecht bij de interne en externe vertrouwenspersoon en de controller. Ook kunnen werknemers terecht bij de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders. Het uitgangspunt van de Wet Hvk is dat de melder in principe eerst bij zijn werkgever een interne melding moet doen. De melder kan een melding maken bij zijn direct leidinggevenden, de vertrouwenspersonen, de controller, de directie of bij de Raad van Commissarissen.

Indien de melder besluit om een melding te maken via een directe leidinggevende, de vertrouwenspersonen of de controller, wordt de melding schriftelijk vastgelegd. Een van voornoemde personen stuurt de melding, in overleg met de melder, door naar de directeur-bestuurder. Indien de melding een directielid betreft, wordt de melding doorgestuurd naar de Raad van Commissarissen. Deze werkwijze geldt ook voor werknemers van een andere organisatie of voor werknemers die intussen niet meer werkzaam zijn voor Ons Huis.

¹ Hiermee wordt de werknemer bedoeld



Na ontvangst van de schriftelijke melding dient de directeur-bestuurder de melding vertrouwelijk in behandeling te nemen. Dit houdt in dat hij niet meer mensen bij het onderzoek betreft dan noodzakelijk is. De directeur-bestuurder oordeelt eerst of de melding ook daadwerkelijk een maatschappelijk misstand betreft. Zo niet, dan informeert de directeur-bestuurder binnen twee weken de melder schriftelijk over zijn besluit. De directeur-bestuurder dient het besluit wel te onderbouwen op welke gronden hij de melding niet in behandeling neemt.

Ons Huis draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn. De directeur-bestuurder informeert vervolgens de melder - wederom schriftelijk - dat een onderzoek is ingesteld, waarbij hij ook vermeldt door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De aangewezen onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord, maar kunnen ook anderen horen. De onderzoekers stellen vervolgens een onderzoeksrapport op met daarin hun bevindingen.

Tot slot informeert de directeur-bestuurder de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. De directeur-bestuurder dient daarbij aan te geven tot welke stappen de melding heeft geleid.

Indien de melding niet of niet naar behoren is afgehandeld, kan de melder een melding doen bij een externe instantie. De melder kan zich eerst wenden tot de Autoriteit Woningcorporaties. Indien daar de melding ook niet of niet naar behoren is afgehandeld, kan de melder zich wenden tot de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.

Artikel 1. Definities

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. **werknemer:** degene die, al dan niet op basis van een arbeidsovereenkomst, werkzaam is ten behoeve van Ons Huis en voor wiens werkzaamheden Ons Huis de verantwoordelijkheid draagt, hieronder begrepen bestuurders, uitzendkrachten, gedetacheerden, freelancers en andere door Ons Huis ingehuurd werknemers die in loondienst staan bij een andere werkgever, maar die werkzaamheden verrichten voor Ons Huis;
 - b. **werkgever:** Ons Huis, 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;
 - c. **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 gronden², 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 belang³ in het geding is bij:

- i. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit, zoals diefstal, corruptie en valsheid in geschrifte;
- ii. een (dreigende) schending van regels, waaronder interne regels, zoals de integriteitscode;
- iii. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
- iv. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen of het milieu;
- v. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift;
- vi. (een dreiging van) fraude;
- vii. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vi hierboven genoemde feiten;
- viii. het bewust achter houden, vernietigen of manipuleren van informatie;

- d. **vermoeden van een integriteitsschending:** 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 overstijgt⁴;
- e. **directeur-bestuurder:** het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever.⁵ De directeur-bestuurder fungeert tevens als meldpunt voor (vermoedens van) misstanden voor zowel werknemers die een melding doen als de vertrouwenspersoon. Daarnaast is deze persoon verantwoordelijk voor de uitvoering van onderzoek naar aanleiding van de melding en rapporteert hij/zij jaarlijks over de gedane meldingen en de daaruit voortvloeiende resultaten.
- f. **leidinggevende:** de functionaris die aan de werknemer bij diens dagelijkse werkzaamheden direct leiding geeft;
- g. **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. Binnen Ons Huis is dit in beginsel de vertrouwenspersoon, de controller of

² De melder hoeft het vermoeden van een misstand niet te bewijzen, maar moet het wel met eigen waarneming en eventuele documenten kunnen onderbouwen.

³ Situaties die persoonlijke gevallen overstijgen, bijvoorbeeld een situatie met een zeer ernstige omvang of situaties die een structureel karakter hebben.

⁴ Bij een vermoeden van een integriteitsschending kan alleen een interne melding worden gedaan.

⁵ De hoogste leidinggevende.

- de bedrijfsarts. Maar ook een advocaat, jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar of de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders kunnen de adviesrol op zich nemen;
- h. **vertrouwenspersoon:** degene die fungeert als eerste aanspreek- en opvangpunt voor werknemers die met onregelmatigheid, onvolkomenheid en ongerechtigheid zijn geconfronteerd. De vertrouwenspersoon rapporteert meldingen aan de directeur-bestuurder. Ons Huis heeft een interne en externe vertrouwenspersoon aangesteld.
 - i. **controller:** de onafhankelijke functionaris die het bestuur en de RvC gevraagd en ongevraagd adviseert over het financiële beleid en beheer en betrokken is bij voorgenomen besluiten met verstreckende financiële gevolgen alsmede aspecten van interne bedrijfsvoering.
 - j. **het interne toezichtorgaan:** de hoogst verantwoordelijke van de organisatie. Binnen Ons Huis is dat de Raad van Commissarissen;
 - k. **onderzoekers:** degenen aan wie de directeur-bestuurder het onderzoek naar de misstand opdraagt; liefst extern
 - l. **melding:** de melding van een vermoeden van een misstand of integriteitsschending op grond van deze regeling;
 - m. **melder:** de werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;
 - n. **externe instantie:** het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties (MIW) van de Autoriteit Woningcorporaties⁶;
 - 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 te kunnen oplossen of doen oplossen;
 - p. **afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, wet Huis voor Klokkenluiders;
 - q. **afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, wet Huis voor Klokkenluiders;
2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Een werknemer kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een integriteitsschending en/of onregelmatigheid en/of misstand.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een integriteitsschending en/of onregelmatigheid en/of misstand.

⁶ Hier kunnen meldingen worden gemaakt wanneer men vermoedt dat er sprake is van fraude met het vermogen van de organisatie, bijvoorbeeld zelfverrijking door medewerkers, management of bestuurders.

3. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een integriteitsschending en/of onregelmatigheid en/of misstand.

Artikel 3. Interne melding door een werknemer van Ons Huis

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of integriteitsschending binnen Ons Huis kan daarvan melding doen⁷ bij iedere direct leidinggevende.⁸ Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de directeur-bestuurder bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding bij het interne toezichtsorgaan⁹ doen. In dat geval dient in deze regeling voor “de directeur-bestuurder” verder “het interne toezichtsorgaan” gelezen te worden.
2. Een werknemer kan een vermoeden van een misstand of integriteitsschending binnen Ons Huis ook melden via de interne en externe vertrouwenspersoon of de controller. Een van voornoemde personen stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de directeur-bestuurder. Indien de melding de directeur-bestuurder betreft, zoals bedoeld in het vorige lid, dan wordt de melding doorgestuurd naar het interne toezichtsorgaan.

Artikel 4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie

1. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met Ons Huis in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen Ons Huis, kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen Ons Huis.¹⁰ Indien de werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de directeur-bestuurder bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtorgaan doen.
2. De werknemer van een andere organisatie als bedoeld in het vorige lid kan het vermoeden van een misstand binnen Ons Huis ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar directeur-bestuurder.

Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. Ons Huis 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 Ons Huis, een andere organisatie, een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 of een externe derde onder de omstandigheden als bedoeld in art. 14 lid 3.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:

⁷ Een melding kan zowel mondeling als schriftelijk worden ingediend. Anoniem een melding indienen is ook mogelijk.

⁸ Een leidinggevende is degene die hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan de melder

⁹ Raad van Commissarissen

¹⁰ Een leidinggevende is degene die binnen Ons Huis hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan de melder

- 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 Ons Huis neemt niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.
 4. Indien Ons Huis 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. Ons Huis draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
 - a. het pesten, negeren en uitsluiten van de melder;
 - b. het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;
 - c. het feitelijk opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder, op welke wijze dan ook geformuleerd;
 - d. het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.
 6. Ons Huis spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.
 7. Bij een anonieme melding heeft de melder geen rechtsbescherming.

Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De aangewezen vertrouwenspersoon of de controller bespreekt onverwijld, samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.
2. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de controller. De controller draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De controller stuurt het verslag onverwijld door aan de directeur-bestuurder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De directeur-bestuurder draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. Ons Huis mag de werknemer waar de melding betrekking op heeft niet benadelen tot het moment waarop het tegendeel is bewezen.
2. Ons Huis zal de adviseur die in dienst is van Ons Huis niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder.
3. Ons Huis zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. Ons Huis zal de controller niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
5. Ons Huis zal de onderzoekers die in dienst zijn van Ons Huis niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
6. Ons Huis zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
7. Ons Huis zal een werknemer niet benadelen in verband met het door hem aan de onderzoekers verstrekken van documenten die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.
8. Op benadeling van de in lid 1 t/m 6 bedoelde personen is artikel 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

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

1. Ons Huis 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 of onregelmatigheid 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.

4. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.

Artikel 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Indien de 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, draagt deze 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 of onregelmatigheid 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 bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de directeur-bestuurder binnen Ons Huis.
4. Indien de melder en/of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat de directeur-bestuurder bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan het interne toezichtorgaan binnen Ons Huis. In dat geval dient in deze regeling voor “de directeur-bestuurder” verder “de Raad van Commissarissen” te worden gelezen.
5. De directeur-bestuurder 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 de directeur-bestuurder, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

Artikel 10. Behandeling van de interne melding door Ons Huis

1. De directeur-bestuurder stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, tenzij:
 - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
 - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
2. Indien de directeur-bestuurder 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 directeur-bestuurder van oordeel is dat het vermoeden niet

- gebaseerd is op redelijke gronden, of dat op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
3. De directeur-bestuurder beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3¹¹ van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien Ons Huis een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de directeur-bestuurder de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.¹²
 4. De directeur-bestuurder 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.
 5. De directeur-bestuurder informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. Directeur-bestuurder stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
 6. De directeur-bestuurder 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.

Artikel 11. De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
3. De onderzoekers kunnen binnen Ons Huis alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. Werknemers mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
5. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 12. Standpunt van Ons Huis

¹¹ Bijvoorbeeld Meldpunt Integriteit Woningcorporaties (MIW) en Huis voor Klokkeluiders (HvK).

¹² De werkgever dient bij de afweging mee te wegen:

- dat de melder een gerechtvaardigd belang heeft om na te kunnen gaan of de kennisgeving aan de externe instantie goed en zorgvuldig is ingediend, en
- dat de melder een geheimhoudingsplicht heeft tegenover de werkgever en de werkgever van de melder mag verwachten dat hij met alle gegevens en documenten die verband houden met de melding zorgvuldig omgaat.

1. De directeur-bestuurder 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 de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de directeur-bestuurder 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 twaalfweken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de directeur-bestuurder of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3¹³ van de interne melding van een vermoeden van een misstand en van het onderzoeksrapport en het standpunt van Ons Huis op de hoogte moet worden gebracht. Indien Ons Huis een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder op grond van lid 1 t/m 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 13. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt Ons Huis

1. Ons Huis stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van Ons Huis te reageren.
2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van Ons Huis 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 Ons Huis sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert Ons Huis hier inhoudelijk op en stelt zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 10 t/m 13 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien Ons Huis een externe instantie als bedoeld in artikel 14 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 Ons Huis aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 14. 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 12¹⁴ en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;

¹³ Bijvoorbeeld Meldpunt Integriteit Woningcorporaties (MIW) en Huis voor Klokkeluiders (HvK).

¹⁴ Het standpunt van de werkgever dan wel de directeur-bestuurder

- b. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 12 lid 1 of lid 2.¹⁵
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 het interne toezichtorgaan binnen Ons Huis 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 externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:
 - 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 kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders en het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties.

Artikel 15. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

1. De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand, kan de directeur-bestuurder verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 10 t/m 13 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 7 lid 1 t/m 6 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.
4. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop Ons Huis zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De directeur-bestuurder draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van Ons Huis.

¹⁵ De termijn bedraagt in beginsel acht weken, uiterlijk twaalf weken.

2. De directeur-bestuurder 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 Ons Huis;
 - 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 Ons Huis.
3. De directeur-bestuurder stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de Ondernemingsraad wordt besproken.
4. De directeur-bestuurder stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. De directeur-bestuurder draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de Ondernemingsraad voor.

Artikel 17. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 20-12-2018.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij woningcorporatie Ons Huis, maar ook voor het omgaan met meldingen bij vermoedens van misstand of onregelmatigheid binnen woningcorporatie Ons Huis.
3. De regeling Klokkenluideregeling wooncorporatie Ons Huis 2007 wordt ingetrokken.