

— VERSIE 1.1. – Juni 2020

Regeling omgaan met melden vermoeden van misstand

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 – Algemene bepalingen.....	3
Artikel 1. Begripsbepalingen.....	3
Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer.....	4
Hoofdstuk 2 - Interne meldingsprocedure.....	5
Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever.....	5
Artikel 4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie.....	5
Artikel 6. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding.....	6
Artikel 7. Behandeling van de interne melding door de werkgever.....	6
Hoofdstuk 3 - Onderzoek en standpuntbepaling.....	7
Artikel 8. De uitvoering van het onderzoek.....	7
Artikel 9. Standpunt van de werkgever.....	7
Artikel 10. Hoar en wederhoar ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever.....	8
Hoofdstuk 4 - Voorkomen van benadeling.....	9
Artikel 11. Bescherming van de melder tegen benadeling.....	9
Artikel 12. Het tegengaan van benadeling van de melder.....	10
Artikel 13. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling.....	10
Artikel 14. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder.....	10
Hoofdstuk 5 - Totstandkoming en invoering.....	11
Artikel 15. Externe melding.....	11
Hoofdstuk 6 - Openbaarmaking en slotbepaling.....	12
Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie.....	12
Artikel 17. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling.....	12



Hoofdstuk 1 – algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. **Werknemer:** degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht;
2. **Werkgever:** Stichting Nester, 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;
3. **Vermoeden van een misstand:** het vermoeden van een werknemer, dat binnen Stichting Nester waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met Stichting Nester in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
 - 1^e 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
 - 2^e het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - i. de schending van een wettelijk voorschrift,
 - ii. een gevaar voor de volksgezondheid,
 - iii. een gevaar voor de veiligheid van personen,
 - iv. een gevaar voor de aantasting van het milieu,
 - v. een gevaar voor het goed functioneren van Stichting Nester als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.
 - vi. het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m v hierboven genoemde feiten;
4. **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;
5. **Vertrouwenspersoon:** degene die is aangewezen om als zodanig voor Stichting Nester te fungeren en voor het overige voldoet aan de vereisten die ook aan de adviseur onder sub d hiervoor worden gesteld;
6. **Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, wet Huis voor Klokkenluiders;
7. **Melding:** de melding van een vermoeden van een misstand op grond van deze regeling;
8. **Melder:** de werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld op grond van deze regeling;
9. **Bestuurder:** het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van Stichting Nester;
10. **Raad van Commissarissen:** het interne toezichtorgaan van Stichting Nester;
11. **Onderzoekers:** degenen aan wie de bestuurder dan wel de Raad van Commissarissen het onderzoek naar de misstand opdraagt;



12. **Externe instantie:** 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, waaronder het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties (MIW) van de Autoriteit Woningcorporaties (Aw);
13. **Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders:** de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, wet Huis voor Klokkenuiders.

Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

Daar waar in deze regeling wordt gesproken over Stichting Nester worden daaronder mede verstaan haar dochtermaatschappijen en verbonden ondernemingen in de zin van de Woningwet.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Een werknemer kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand.
2. Wanneer een werknemer er zelf voor kiest om een adviseur in te schakelen – niet zijnde de vertrouwenspersoon of het Huis voor Klokkenuiders – dan zijn de hieraan gerelateerde kosten voor rekening van de werknemer.
3. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.
4. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenuiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.



Hoofstuk 2 - **Interne** meldingsprocedure

Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand binnen Stichting Nester kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen Stichting Nester hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de bestuurder bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij de Raad van Commissarissen doen.
2. De werknemer kan het vermoeden van een misstand binnen Stichting Nester melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de bestuurder als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk de Raad van Commissarissen.

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

1. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met Stichting Nester als werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen Stichting Nester als werkgever kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen Stichting Nester hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de bestuurder bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij de Raad van Commissarissen doen.
2. De werknemer van een andere organisatie als bedoeld in het vorige lid kan het vermoeden van een misstand binnen Stichting Nester ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de bestuurder respectievelijk de Raad van Commissarissen.

Artikel 5. 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.
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 6. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand 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 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 dan wel de vertrouwenspersoon bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de bestuurder binnen Stichting Nester.
4. Indien de melder, de vertrouwenspersoon of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat de bestuurder bij de vermoede misstand betrokken is, stuurt de leidinggevende dan wel de vertrouwenspersoon de melding onverwijld door aan de Raad van Commissarissen binnen Stichting Nester.
5. De bestuurder dan wel de Raad van Commissarissen 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.

Artikel 7. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De bestuurder 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 de 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 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.
3. De bestuurder beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 15 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de bestuurder de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De 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.
5. De bestuurder informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De bestuurder stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.



6. De 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.
 7. Indien op grond van artikel 6, lid 4 een redelijk vermoeden bestaat dat de bestuurder bij de vermoede misstand betrokken is en daarom de Raad van Commissarissen de melding heeft ontvangen, dan moet voor de voorgaande leden 1 t/m 6 voor 'bestuurder' de 'Raad van Commissarissen' worden gelezen.
-

Hoofdstuk 3 - **Onderzoek** en **standpuntbepaling**

Artikel 8. 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 Stichting Nester 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 9. Standpunt van de werkgever

1. De bestuurder dan wel de Raad van Commissarissen informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand. 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 bestuurder dan wel de Raad van Commissarissen 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.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de bestuurder dan wel de Raad van Commissarissen of een externe instantie als bedoeld in artikel 15 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 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 handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 10. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
 2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een misstand 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 7 t/m 10 van overeenkomstige toepassing.
 3. Indien de werkgever een externe instantie als bedoeld in artikel 15 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 externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
-



Hoofdstuk 4 - Voorkomen van benadeling

Artikel 11. 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 externe instantie als bedoeld in artikel 15 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. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand, 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 12. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De aangewezen vertrouwenspersoon bespreekt onverwijld, samen met de melder, wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.
2. De bestuurder draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 13. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever zal de adviseur die in dienst is van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder.
2. De werkgever zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. De werkgever zal de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
5. 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.
6. Op benadeling van de in lid 1 t/m 5 bedoelde personen is artikel 11 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 14. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

1. De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand, kan de bestuurder dan wel de Raad van Commissarissen verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen Stichting Nester met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 7 t/m 10 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 13 lid 1 t/m 5 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 de werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.



Hoofdstuk 5 - Totstandkoming en invoering

Artikel 15. 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 9 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 9 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 Stichting Nester 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, waaronder het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties (MIW) van de Autoriteit Woningcorporaties (Aw);
 - c. Een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.
-



Hoofdstuk 6 - **Openbaarmaking** en **slotbepaling**

Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De bestuurder draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
2. De bestuurder stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a. Informatie over het in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden 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. 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.

Artikel 17. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 19 december 2017.
 2. Deze regeling wordt aangehaald als de 'Regeling omgaan met melden vermoeden van misstand' bij Stichting Nester.
 3. De regeling 'Klokkenluiderregeling Stichting Nester' d.d. 15 maart 2012 wordt hiermee ingetrokken.
-

