



Meldregeling integriteit/frauderesponsplan

Definitieve versie d.d. 07-07-2026

Versie: 26-02

Versiedatum: 07-07-2026



Meldregeling integriteit/frauderresponsplan

In deze regeling zijn de afspraken binnen Woningbouwvereniging Beter Wonen (hierna: Beter Wonen) beschreven rond het melden van (een vermoeden) van een integriteitsschending. Dit varieert van (vermoeden van) onregelmatigheden zoals kopieerpapier mee naar huis nemen of ongewenste nevenwerkzaamheden, tot integriteitsschending zoals diefstal, fraude, corruptie en machtsmisbruik. We spreken van een misstand als er meer mensen (of zelfs de leiding) bij betrokken zijn, het (flinke delen van) de organisatie raakt en huurders, burgers of medewerkers beschadigt.

De concrete stappen zijn als volgt:

Het proces start bij een vermoeden van een onregelmatigheid of misstand.

De melder kan eerst advies inwinnen en vervolgens een melding doen via verschillende kanalen.

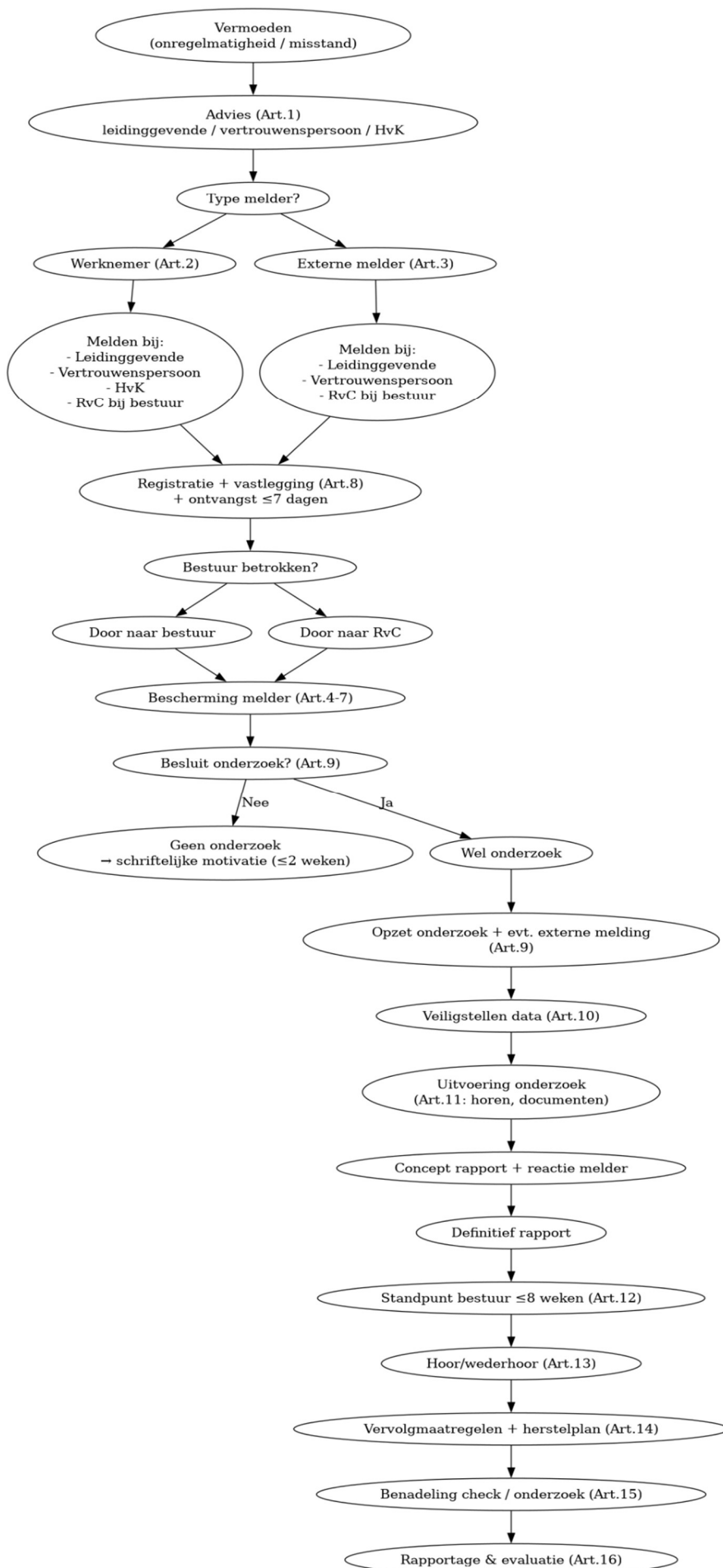
Na registratie volgt een keuze: wel of geen onderzoek.

Bij onderzoek doorloopt men stappen zoals data veiligstellen, hoor/wederhoor en een rapportage.

Daarna bepaalt het bestuur de vervolgstappen.

Bescherming van de melder en betrokkenen loopt als rode draad door het hele proces.

Op de volgende pagina is een stoomdiagram weergegeven, daarna volgt een uitgebreidere toelichting.



Artikel 1. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Bij een vermoeden van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand kan een werknemer informatie, advies en ondersteuning vragen bij:
 - a. Iedere leidinggevende die hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij/zij
 - b. De interne of externe vertrouwenspersoon (Directie assistent/[Voorstelbrief Charissa Doesburg.pdf](#))
 - c. Het Huis voor Klokkenluiders ([Home](#) | [Huisvoorklokkenluiders](#)) als het een vermoeden van een misstand betreft.

Artikel 2: Melding door de werknemer

1. Een werknemer kan een formele melding doen van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand bij:
 - Iedere leidinggevende die hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij/zij
 - Een interne of externe vertrouwenspersoon
 - Het Huis voor Klokkenluiders als het een vermoeden van een misstand betreft.
2. Wanneer de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de directeur-bestuurder bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij/zij de melding doen bij de Raad van Commissarissen via rvc@beterwonenhippo.nl.
3. Een werknemer kan in ieder geval op de volgende wijze een melding doen:
 - Schriftelijk per brief of mail;
 - Mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem, of
 - Op zijn verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie.

Artikel 3. Melding door een persoon die geen werknemer van de werkgever is

1. Een natuurlijke persoon die in de context van zijn werk gerelateerde activiteiten met de organisatie in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand of integriteitsschending binnen de organisatie kan daarvan melding doen bij:
 - a. De interne of externe vertrouwenspersoon,
 - b. Bij iedere leidinggevende binnen de organisatie, en
 - c. Bij de Raad van Commissarissen als de melder een redelijk vermoeden heeft dat het bestuur bij de vermoede misstand betrokken is.

Artikel 4. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De werkgever zal de melder en degene die de melder bijstaat niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid aan de werkgever of aan een bevoegde autoriteit, of in verband met het openbaar maken van die melding.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt ook verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
 - a. Het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - b. Het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - c. Het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - d. Het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder,
 - e. De opgelegde benoeming in een andere functie;
 - f. Het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;

- g. Het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - h. Het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
 - i. Het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - j. Het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - k. Het onthouden van promotiekansen;
 - l. Het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten.
 - m. Het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - n. 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 of haar functioneren of een benadelende maatregel richting hem of haar te nemen, maar de maatregel niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.
4. Als de werkgever richting 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. 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 of onregelmatigheid, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
- a. Het negeren 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.
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 5. Het tegengaan van benadeling van de melder

- 1. Na ontvangst van de melding wijst het bestuur, in overleg met de melder, zo snel mogelijk een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.
- 2. Deze contactpersoon bespreekt 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 of zij van mening is dat sprake is van benadeling.
- 3. Als de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij of zij dat zo snel mogelijk bespreken met de contactpersoon. 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 zo snel mogelijk door aan het bestuur. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
- 4. Het bestuur draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 6. 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. Er wordt aan betrokkenen niet meer informatie verstrekt dan noodzakelijk.
3. Als 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 zo snel mogelijk door aan de melder.

Artikel 7: Bescherming van andere betrokkenen

1. Bescherming van getuigen: Getuigen die informatie verstrekken in het kader van een onderzoek naar een melding van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand, worden beschermd tegen elke vorm van benadeling. Dit omvat, maar is niet beperkt tot, ontslag, intimidatie of enige andere vorm van discriminatie.
2. Bescherming van de onderzochte personen: Personen die onderwerp zijn van een onderzoek naar een melding van een onregelmatigheid, integriteitsschending of misstand, worden beschermd tegen onterechte benadeling zolang de feiten niet zijn vastgesteld. Dit betekent dat er geen disciplinaire maatregelen of andere negatieve consequenties mogen worden opgelegd op basis van onbevestigde beschuldigingen.
3. Vertrouwelijkheid: De identiteit van getuigen en de personen die onderzocht worden, wordt zoveel mogelijk vertrouwelijk behandeld om hun privacy en veiligheid te waarborgen. Informatie over hun betrokkenheid wordt alleen gedeeld met degenen die noodzakelijkerwijs bij het onderzoek betrokken zijn.
4. Gelijke behandeling: Alle betrokkenen worden met respect en gelijkheid behandeld gedurende het gehele proces. Er wordt gezorgd voor een eerlijke en onpartijdige behandeling van alle partijen.

Artikel 8. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. De interne of externe vertrouwenspersoon of de leidinggevende die de melding ontvangt zorgt, in overleg met de melder, voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De interne of externe vertrouwenspersoon of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding zo snel mogelijk door aan het bestuur van Beter Wonen.
3. Als de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat het bestuur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding zo snel mogelijk door aan de Raad van Commissarissen.
4. Het bestuur (of de RvC) stuurt de melder zo snel mogelijk, en in ieder geval binnen zeven dagen na ontvangst van de melding, 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.
5. Na ontvangst van de melding wijst het bestuur (of de RvC), in overleg met de melder, zo snel mogelijk een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

Artikel 9. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. Het bestuur (of de RvC) 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. Als het bestuur (of de RvC) besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen twee weken na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt ook aangegeven op grond waarvan het bestuur (of de RvC) 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. Als het bestuur (of de RvC) besluit een onderzoek in te stellen stelt hij de accountant – indien van toepassing - in staat om input te leveren ten aanzien van de onderzoeksdoelstelling, scope en reikwijdte van het uit te voeren fraudeonderzoek.
4. Het bestuur (of de RvC) beoordeelt of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Hierbij wordt getoetst of er sprake is van een meldplicht uit hoofde van wet- en regelgeving, zoals vanuit de WvFT, de AFM of DNB. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt het bestuur (of de RvC) de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
5. Het bestuur (of de RvC) besluit of en in welke mate er juridische ondersteuning nodig is of expertise op het gebied van communicatie. Bij het nemen van (tijdelijke) maatregelen tegen werknemers en bestuurders wordt altijd arbeidsrechtelijk juridisch advies ingewonnen.
6. Het bestuur (of de RvC) besluit wie de leiding en coördinatie van het onderzoek op zich neemt en draagt er zorg voor dat deze persoon hiervoor voldoende mandaat en bevoegdheden heeft en voldoende tijd en middelen ter beschikking krijgt.
7. Het bestuur (of de RvC) 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. Aard en omvang van het onderzoek is passend bij de vermoede misstand of onregelmatigheid.
8. Het bestuur (of de RvC) informeert de melder zo snel mogelijk schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. Het bestuur (of de RvC) stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
9. Het bestuur (of de RvC) 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 10. Veiligstellen van data

1. Het bestuur (of de RvC) beoordeelt, in samenspraak met inhoudelijk deskundige betrokkenen, wat het doel is van het veiligstellen van data. Dit stelt de organisatie in staat, om zoveel als redelijkerwijs mogelijk is, reeds bij het veiligstellen van data de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit toe te passen.
2. Het bestuur (of de RvC) beoordeelt, in samenspraak met inhoudelijk deskundige betrokkenen, of en welke data, al dan niet digitaal, veilig moeten worden gesteld.
3. Het bestuur (of de RvC) neemt het besluit of de medewerker op wie het vermoeden van mogelijke integriteitsschending rust, de toegang tot systemen wordt ontzegd. Verder kan ervoor worden gekozen dat (geprinte) data en hardware worden ingeleverd, waarbij de wet- en regelgeving omtrent bescherming van persoonsgegevens in acht wordt genomen.

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 de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. Werknemers mogen de onderzoekers alle gevraagde documenten verstrekken.
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 en leggen dit voor aan het bestuur (of de RvC). Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
7. Het bestuur informeert de RvC en – indien van toepassing- de externe accountant of andere betrokken partijen dat het onderzoeksrapport gereed is en geeft een samenvatting.

Artikel 12. Standpunt van de werkgever

1. Het bestuur (of de RvC) bepaalt de vervolgstappen na afronding van het onderzoek. Ook wordt bepaald of (alsnog) aangifte of melding moet worden gedaan bij externe (opsporings-) instanties uit hoofde van wet- en regelgeving. Ook worden er afspraken gemaakt over eventuele arbeidsrechtelijke, civielrechtelijk en of strafrechtelijke maatregelen als dat nodig is.
2. Het bestuur (of de RvC) 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 ook aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid of zal leiden.
3. Als duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert het bestuur (of de RvC) de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Als de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
4. Na afronding van het onderzoek beoordeelt het bestuur (of de RvC) of een externe instantie 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. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
5. 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 13. 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. Als de melder 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 9 t/m 12 van overeenkomstige toepassing.
3. Als de werkgever een externe instantie 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.

Artikel 14. Opvolging van de uitkomsten van het onderzoek

1. Het bestuur (of de RvC) geeft opdracht tot uitvoering van de vervolgstappen die zijn geformuleerd naar aanleiding van het onderzoeksrapport.
2. Het bestuur (of de RvC) stelt in overleg met betrokkenen een communicatielijns op voor zowel interne als externe communicatie.
3. Het bestuur (of de RvC) stemt de gevolgen af met de concerncontroller en stelt een herstelplan op voor de gevolgen en maatregelen om herhaling te voorkomen. Het plan wordt voorgelegd aan de externe accountant.
4. De concerncontroller past – indien van toepassing – het auditplan en de frauderisicoanalyse aan.

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 het bestuur (of de RvC) verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 9 t/m 12 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. 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 richting hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. Het bestuur zorgt ervoor dat deze regeling wordt gedeeld met het personeel. Daarnaast wordt er een verwijzing gemaakt in het personeelsplan en wordt het openbaar gemaakt op de website van de werkgever.
2. Het bestuur stelt jaarlijks een rapportage op in het jaarverslag 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 over het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
 - b. Informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
 - c. Algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;

- d. Informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
3. Het bestuur stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de PVT, waarna dit in een overlegvergadering met de PVT wordt besproken.
4. Het bestuur stelt de PVT 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. Het bestuur draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de PVT in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de PVT voor.

Artikel 17. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 1 augustus 2026.

Bijlage A: Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- 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. Liefst is dit de vertrouwenspersoon;
- Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, Wet bescherming klokkenluiders;
- Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, Wet bescherming klokkenluiders;
- Benadeling: benadeling als bedoeld in artikel 17da van de Wet bescherming klokkenluiders, zoals (niet limitatief): ontslag of schorsing, demotie, het onthouden van bevordering, negatieve beoordeling, schriftelijke berisping, discriminatie, intimidatie, pesterijen of uitsluiting, smaad of laster, voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten, dreiging met benadeling en poging tot benadeling;
- Betrokken derde: een derde die verbonden is met een melder en die kan worden benadeeld door de werkgever van de melder of een persoon of organisatie waarmee de melder anderszins in een werk gerelateerde context verbonden is, en een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werk gerelateerd verbonden is;
- Bevoegde autoriteit: organisatie als bedoeld in artikel 2c van de Wet bescherming klokkenluiders die kan zorgdragen voor de ontvangst en opvolging van een melding, zoals (niet limitatief) het Huis voor klokkenluiders, de Autoriteit Consument en Markt, de Autoriteit Financiële Markten en de Autoriteit persoonsgegevens;
- Contactpersoon: degene die door het bestuur (of de RvC), in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
- Degene die een melder bijstaat: een natuurlijke of rechtspersoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werk gerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is;
- Externe instantie: een instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten, een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of op grond van enig wettelijk voorschrift, het Huis voor klokkenluiders, het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties (MIW) van de Autoriteit Woningcorporaties;
- Externe vertrouwenspersoon: onafhankelijke functionaris in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders die door de werkgever is aangewezen om bij de organisatie van de werkgever te fungeren als degene aan wie een melding van een vermoeden van een misstand kan worden gedaan, en die zorgvuldige opvolging kan geven aan een bij hem gedane melding. Deze functionaris vervult naast de functie van externe vertrouwenspersoon geen andere (formele) functies binnen de organisatie van werkgever;
- Melder: een natuurlijke persoon die in de context van zijn werk gerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt of een onregelmatigheid meldt op grond van deze regeling;
- Melding: de melding van een vermoeden van misstand of integriteitsschending op grond van deze regeling;
- Misstand:
 - Een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht;
 - Een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - Een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift - waaronder een (dreigend) strafbaar feit – of een schending of gevaar voor schending van interne

regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door de werkgever zijn vastgesteld;

- Een gevaar voor de volksgezondheid;
- Een gevaar voor de veiligheid van personen;
- Een gevaar voor de aantasting van het milieu;
- Een gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
- (Een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m v hierboven genoemde feiten.
- Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding als de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is;
- Onderzoekers: degenen aan wie de het bestuur (of de RvC) het onderzoek opdraagt;
- Opvolging: optreden van de werkgever om de juistheid van de melding na te gaan en zo nodig nader onderzoek te doen of maatregelen te treffen;
- Richtlijn: Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23-10-2019;
- Schending van het Unierecht: handeling of nalatigheid die:
 - Onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de Richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of
 - Het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen artikel 2 van de Richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen;
- 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 overstijgt;
- Vermoeden van een misstand: het vermoeden van een melder dat binnen de organisatie waarin hij/zij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie als hij/zij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie;
- Vertrouwenspersoon: degene die door de werkgever is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;
- Werkgever: Beter Wonen, welke op grond van arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
- Werk gerelateerde context: toekomstige, huidige of vroegere werk gerelateerde activiteiten in de publieke of private sector waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen informatie kunnen verkrijgen over misstanden en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling als zij dergelijke informatie zouden melden;
- Werknemer: degene die op grond van arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht.