

Meldingsregeling integriteit

Algemeen

Centrada vindt het belangrijk dat medewerkers en andere bij Centrada betrokkenen op een adequate en veilige manier kunnen spreken over en/of melding kunnen doen van integriteitsdilemma's of eventuele vermoedens van misstanden binnen de organisatie. Daarom is een goede en duidelijke regeling van belang. Een regeling maakt het mogelijk dat iedere medewerker of betrokkene misstanden kan bespreken en/of melden, dat alle meldingen serieus worden genomen en volgens een bepaalde procedure worden behandeld. De meldingsregeling integriteit, die Centrada heeft opgesteld, sluit aan bij de integriteitscode van Centrada, die een aantal gedragsregels bevat waaraan medewerkers van en betrokkenen bij Centrada zich dienen te houden. Integriteit en integer handelen wordt door Centrada gezien als een noodzakelijk competentie van een medewerker. De meldingsregeling integriteit geldt voor alle medewerkers die bij Centrada werkzaam zijn of het voorafgaande jaar werkzaam zijn geweest (zie ook artikel 1 voor een uitvoerige beschrijving). Bij een melding staat vertrouwelijkheid altijd voorop. Dit betekent dat voor iedereen die betrokken is een geheimhoudingsplicht geldt.

Een medewerker kan met een integriteitsvraagstuk altijd terecht bij de leidinggevende, de naast hogere leidinggevende, ieder ander lid van het managementteam, de directeur-bestuurder of de externe vertrouwenspersoon. Een dergelijk gesprek kan helpen in het onderzoeken of sprake is van een vermoeden van een misstand. Pas als het de medewerker helder is dat zijn/haar integriteitsvraagstuk een vermoeden van een misstand betreft of het verhullen van een misstand, komt de melding van deze misstand in beeld. Indien het geen vermoeden van een misstand betreft, kan het gesprek over het integriteitsvraagstuk de medewerker ondersteunen bij de vraag hoe hij/zij kan omgaan met dit vraagstuk. De werkgever is verplicht de melding vertrouwelijk te behandelen indien de medewerker daar om verzoekt.

In dit document wordt gesproken over een medewerker. De groep die een melding kan doen van een integriteitsdilemma of van vermoedens van eventuele misstanden is echter groter. Dit document is ook van toepassing voor vrijwilligers, freelancers, sollicitanten/kandidaten, bestuurders, iedereen die werkt onder toezicht en leiding van aannemers, onderaannemers, leveranciers van Centrada en degenen die een melder bijstaan (bijv. adviseurs, vakbondsvertegenwoordigers, collega's, of gezinsleden).

Artikel 1 - Definities

1.1 In deze regeling wordt verstaan onder:

- Medewerker: degene die is aangesteld als (tijdelijk) medewerker van Centrada, dan wel als stagiaire of als inleenkracht voor Centrada werkzaamheden verricht of het voorgaande jaar heeft verricht.
- Onder betrokkenen wordt bijvoorbeeld verstaan: vrijwilligers, freelancers, sollicitanten/kandidaten, bestuurders, iedereen die ten behoeve van Centrada werkt onder toezicht en leiding van aannemers, onderaannemers en leveranciers van Centrada en degenen die een melder bijstaan (bijv. adviseurs, vakbondsvertegenwoordigers, collega's, of gezinsleden).
- Leidinggevende: degene die direct leiding geeft aan de werknemer, de andere managementteamleden of de directie.
- Vertrouwenspersoon extern: de vertrouwenspersoon is een hiertoe aangewezen externe deskundige, die fungeert als aanspreek- en opvangpunt voor medewerkers die met

onregelmatigheden (denken te) zijn geconfronteerd. De vertrouwenspersoon voor Centrada is Irma van Beek. Irma van Beek is bereikbaar op telefoonnummer: 06 53800811 of via de email: irma@irmavanbeek.nl Ze mag door iedereen rechtstreeks benaderd worden wanneer iemand niet intern terecht kan of wil.

- Misstand: een overtreding van de integriteitscode, gedragscode, een verordening of richtlijn van het Europese Unie (Unierecht) en een maatschappelijke misstand.
- Vermoeden van een misstand of het vermoeden van het verhullen van een misstand: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden omtrent:
 - een (dreigend) strafbaar feit, zoals diefstal, corruptie en valsheid in geschrifte;
 - een (dreigende) schending van wet- en regelgeving;
 - een (dreigende) schending of gevaar waarbij het maatschappelijk belang wordt geschaad;
 - een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen (een overheidsorganisatie zoals bijvoorbeeld gemeente, provincie, ministerie);
 - een mogelijke schending van het binnen de organisatie geldende integriteitsbeleid;
 - een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
 - (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van voor de organisatie relevante informatie over deze feiten;
 - fraude.
- Vertrouwelijkheid en geheimhouding: het besprokene is niet bestemd voor anderen dan voor de medewerker zelf, de persoon waarmee deze spreekt en de functionarissen waaraan conform de meldingsregeling gerapporteerd wordt bij melding van een vermoeden van een misstand.

Artikel 2 – Reglement en reikwijdte

1. Dit reglement is van toepassing op alle medewerkers van en betrokkenen bij Centrada en heeft als doel hen, zonder gevaar voor hun rechtspositie of andere benadeling, de mogelijkheid te bieden te spreken en/of te rapporteren over een (vermoeden van) een misstand van ethische, operationele of financiële aard binnen Centrada.
2. Het reglement is vastgesteld door de directeur-bestuurder met instemming van de Ondernemingsraad en Raad van Commissarissen. Het wordt aan alle bestaande en nieuwe medewerkers van Centrada verstrekt, verstrekt aan iedereen die werkt onder toezicht en leiding van aannemers, onderaannemers, leveranciers van Centrada alsmede gepubliceerd op Centranet en op de website van Centrada.

Artikel 3 – Algemene bepalingen

1. Van iedere medewerker wordt verwacht dat hij/zij melding maakt van een (vermoeden van) een misstand. De meldende medewerker heeft recht op een vertrouwelijke behandeling van zijn persoonsgegevens en melding.
2. De regeling is niet bedoeld voor klachten van persoonlijke aard van de medewerkers. Dergelijke klachten moeten altijd met de eigen leidinggevende of P&O besproken worden of indien daar aanleiding toe is met de externe vertrouwenspersoon. Zie ook het Protocol Ongewenste Omgangsvormen
3. De medewerker die een melding maakt van (een vermoeden van) een misstand dient te goeder trouw te handelen.
4. De medewerker die een melding maakt van (een vermoeden van) een misstand dient niet uit persoonlijk gewin te handelen.
5. Indien sprake is van bewust gedane valse meldingen wordt een passende sanctie opgelegd.

6. De medewerker die een melding maakt van (een vermoeden van) een misstand waar hij/zij zelf aan heeft deelgenomen is niet gevrijwaard van interne sancties of vervolging. Wel zal bij de oplegging van sancties meewegen dat de medewerker zelf melding heeft gemaakt van de misstand waaraan hij/zij (mede) schuldig is.

Artikel 4 – Interne procedure

Artikel 4.a – Interne melding aan leidinggevende of vertrouwenspersoon

1. De medewerker meldt een vermoeden van een misstand intern bij zijn/haar direct leidinggevende, bij elk ander lid van het management of bij de directeur-bestuurder. Indien hij/zij dit niet wil of dit als niet passend wordt ervaren, bespreekt en/of meldt hij/zij het vermoeden van een misstand met of bij de externe vertrouwenspersoon.
2. De leidinggevende of de externe vertrouwenspersoon draagt er zorg voor dat de melding van een vermoeden van een misstand en van de datum waarop de melding is ontvangen, onmiddellijk wordt gerapporteerd aan de directeur-bestuurder.
3. Wanneer de directeur-bestuurder zelf onderwerp van de melding is, kan de medewerker zijn/haar melding doen aan de externe vertrouwenspersoon. Deze rapporteert dan aan de voorzitter van de Raad van Commissarissen. Zie ook artikel 4b.
4. Het indienen van een melding wordt bij voorkeur schriftelijk gedaan, maar mag ook mondeling plaatsvinden.
5. Het indienen van een officiële melding bevat tenminste:
 - naam, adres en functie van de melder (behalve als de melder anoniem wil blijven);
 - datum van de melding;
 - omschrijving van het vermoeden van een misstand, onder vermelding van waar en wanneer het incident zich heeft afgespeeld dan wel een omschrijving van het vermoeden van een misstand en de mogelijke betrokkenen;
 - Van iedere melding wordt door degene die de melding heeft ontvangen (zoals leidinggevende, directeur-bestuurder of RvC) via de adviseur P&O een afschrift ter informatie aan de externe vertrouwenspersoon gestuurd. Degene die de melding heeft ontvangen kan het ook sturen aan irma@irmaverbeek.nl

Artikel 4.b – Onderzoek

1. De directeur-bestuurder* zal aan de medewerker die de melding heeft gedaan en/of aan de externe vertrouwenspersoon die door de melder als contactpersoon wordt aangewezen liefst per omgaande, maar in ieder geval binnen 5 werkdagen, een ontvangstbevestiging (laten) sturen. In deze bevestiging wordt melding gemaakt van het gemelde vermoeden van een misstand en het moment waarop de medewerker dit aan een leidinggevende, de directeur-bestuurder of externe vertrouwenspersoon heeft gemeld.
2. De directeur-bestuurder start direct na ontvangst van de rapportage een vooronderzoek.
3. Binnen een termijn van uiterlijk vier weken neemt de directeur-bestuurder een beslissing over de melding. Het besluit kent twee mogelijke richtingen:
 - Melding is niet ontvankelijk: besluit om de melding terzijde te leggen, omdat de melding van onvoldoende gewicht is of omdat uit het vooronderzoek, bijvoorbeeld bij hoor- en wederhoor, geen misstanden zijn gebleken.
 - Melding is ontvankelijk: besluit om de melding nader te onderzoeken. Uit het vooronderzoek is gebleken dat er serieuze indicaties zijn van mogelijke schending van interne of externe regelgeving of andere onregelmatigheden.

4. De melder van het vermoeden van een misstand wordt door de directeur-bestuurder schriftelijk op de hoogte gesteld van de uitkomst van het vooronderzoek. Indien de melder vindt dat het vooronderzoek niet zorgvuldig is gedaan kan de melder dit kenbaar maken aan de directeur-bestuurder en verzoeken om een nieuw onderzoek of het Huis voor Klokkenluiders inschakelen.
5. Indien de melding ontvankelijk is, stelt de directeur-bestuurder, indien gewenst, een interne of externe onderzoekscommissie in. Dit is afhankelijk van de aard en omvang van de melding. De externe vertrouwenspersoon kan hierover advies geven. De melder wordt geïnformeerd over de naam van de onderzoekscommissie en de onderzoeksopdracht.
6. De onderzoekers stellen een conceptrapport op en stellen de melder in de gelegenheid hier opmerkingen bij te maken. Tenzij hiertegen ernstige bezwaren zijn.
7. De onderzoekscommissie doet nader onderzoek naar de melding en dient binnen een termijn van acht weken haar rapport aan te leveren bij de directeur-bestuurder. Deze termijn kan worden verlengd met vier weken. De verlenging dient met redenen omkleed, schriftelijk te worden gecommuniceerd aan de melder en aan de directeur-bestuurder.
8. De melder ontvangt gedurende het onderzoek algemene informatie over de voortgang van het onderzoek, tenzij de melder daar geen prijs op stelt of dit nadelig is voor de melder of het onderzoek of tenzij er andere gegronde redenen zijn om de melder niet te informeren. Als er andere gronden zijn om de melder niet te informeren, dient dit schriftelijk met redenen omkleed aan de melder en de directeur-bestuurder te worden meegedeeld door de voorzitter van de onderzoekscommissie.
9. De werkgever stelt de melder in gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
10. Indien de melder onderbouwd aangeeft dat er geen deugdelijk onderzoek is gedaan, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt zo nodig een nieuw aanvullend onderzoek in.
11. De melder kan gedurende de bovengenoemde periode, maar ook daarna, ondersteuning krijgen van de externe vertrouwenspersoon.

N.B* Mocht de melding de directeur-bestuurder betreffen, dan zal de voorzitter van de RvC degene zijn die verantwoordelijk is voor het zorgvuldig afhandelen van de melding. Daar waar in het bovenstaande artikel directeur-bestuurder staat kan dan voorzitter RvC gelezen worden.

Artikel 4.c – Advies van de Commissie

1. De onderzoekscommissie beraadslaagt en beslist achter gesloten deuren over het advies.
2. De onderzoekscommissie rapporteert haar bevindingen schriftelijk aan de directeur-bestuurder.
3. Daarna worden de bevindingen door de directeur-bestuurder beschikbaar gesteld aan de
4. verantwoordelijk leidinggevende.
5. De medewerker van Centrada, die het vermoeden van een misstand heeft gemeld, ontvangt een afschrift van het advies met inachtneming van het vertrouwelijke karakter.
6. Naar aanleiding van het advies brengt de directeur-bestuurder de medewerker van Centrada op de hoogte in hoeverre het advies van de onderzoekscommissie wordt opgevolgd.
7. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
8. Indien de melder onderbouwd aangeeft dat er geen deugdelijk onderzoek is gedaan, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt zo nodig een nieuw aanvullend onderzoek in.

Artikel 5 – Rechtsbescherming

1. De melder, die een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn/haar positie benadeeld als gevolg van het melden daarvan. Dit geldt ook voor de periode nadat de melding is afgehandeld. Dit wordt actief gevolgd door de externe vertrouwenspersoon.
2. De externe vertrouwenspersoon wordt op geen enkele wijze benadeeld als gevolg van het uitoefenen van zijn/haar taken krachtens deze regeling.
3. Andere adviseurs die de melder bijstaan worden op geen enkele wijze benadeeld (advocaten, vakbondsmedewerker, familie e.d.)

Artikel 6 – Geheimhouding

1. Iedereen, die betrokken is bij de melding van een vermoeden van een misstand, is verplicht tot geheimhouding over alles wat hem in verband daarmee is toevertrouwd of bekend geworden.

Artikel 7 – Overige bepalingen

1. Meldingsdossiers, die ongegrond zijn verklaard, worden na 1 jaar vernietigd.
2. De regeling wordt binnen 4 jaar na inwerkingtreding door de directeur-bestuurder en de Raad van Commissarissen, met instemming van de Ondernemingsraad, geëvalueerd.
3. De regeling kan door de directeur-bestuurder en de Raad van Commissarissen worden gewijzigd. De regeling wordt ter instemming voorgelegd aan de Ondernemingsraad.
4. In het geval dat een vermoeden van een misstand de directeur-bestuurder betreft, dan beslist de Raad van Commissarissen.
5. Als de boven genoemde routes onvoldoende zijn of niet als passend worden ervaren kan de melder zich ook meteen richten tot het *Het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties of Huis voor Klokkeluiders*. Zie voor meer informatie de integriteitscode artikel 5.2.

Artikel 8 - Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op 5 december 2023.