

Regeling melden integriteitszaken

Vastgesteld door bestuur d.d. 22 mei 2017

Doel:

Het is onze maatschappelijke verantwoordelijkheid om het integer handelen binnen Vestia te bevorderen. In onze integriteitscode zijn onze principes vastgelegd. Daarnaast vinden we het belangrijk dat we laagdrempelig toegankelijk zijn voor het melden van mogelijke integriteitszaken. Zowel voor mensen van binnen, als buiten Vestia. In deze regeling geven we weer wat je kunt doen als je een redelijk vermoeden hebt van een integriteitszaak. Wat we daar onder verstaan, wordt in de regeling uitgelegd.

Een wettelijke verplichting is vastgelegd in de wet Huis voor klokkenluiders en deze geldt vanaf 1 juli 2016. In deze wet worden de mogelijkheden en bescherming van werknemers geregeld die een misstand (voorheen klokkenluiden) willen melden. Deze regeling geldt – mede – ter invulling van deze wettelijke verplichting.

Hoofdpijnen:

De hoofdpijnen van de regeling zijn:

- Je kunt een redelijk vermoeden van een integriteitszaak altijd melden. De melding kun je – onderbouwd - doen bij je/ een leidinggevende, HR of de compliance-officer (via integriteit@vestia.nl). De leidinggevende of HR geven de melding, met jouw instemming, door aan de compliance-officer. Ook kun je dit kwijt bij de externe vertrouwenspersoon integriteit en ongewenst gedrag, Piet den Boer van Winston & Partners (via pdeboer@winstonpartners.nl of 06-25042886). In overleg met de vertrouwenspersoon bepaal je dan wat de volgende stappen zijn.
- Elk redelijk vermoeden wordt vertrouwelijk behandeld en zorgvuldig onderzocht door of via de compliance officer. Van de uitkomsten van het onderzoek ontvang je bericht.
- In het geval van een misstand (voorheen klokkenluiden) is er sprake van wettelijke bepalingen. Hier geldt dat je bescherming hebt tegen benadeling door de werkgever.

Uitwerking meldingsregeling:

1. Begrippenkader:
 - Een vermoeden: een op redelijke gronden gebaseerde aanwijzing met betrekking tot Vestia of een andere organisatie indien de melder door zijn werkzaamheden voor Vestia kennis van die organisatie heeft gekregen.
 - We definiëren drie soorten mogelijke integriteitszaken:
 1. Een integriteitschending: een schending van de integriteitscode van Vestia.
 2. Een onregelmatigheid: een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van Vestia en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt.
 3. Een misstand: Een schending, dreiging of gevaar waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Het betreft:
 - i. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit;
 - ii. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen of het milieu;
 - iii. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;

- iv. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld;
 - v. een (dreigende) schending van regelgeving of beleidsregels;
 - vi. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder 1 t/m 5 hierboven genoemde feiten.
- De melder: de persoon die een vermoeden van een integriteitszaak meldt op grond van deze regeling. Iedere werknemer of ex-werknemer van Vestia kan een melding doen. Daaronder zijn uitdrukkelijk ook begrepen: stagiaires en werknemers van andere organisaties die door hun werkzaamheden met Vestia in aanraking zijn gekomen zoals uitzendkrachten en detachingskrachten.
 - Vertrouwenspersoon: een door de voorzitter van de Raad van Bestuur van Vestia (voorzitter RvB) aan te wijzen persoon, werkzaam buiten Vestia, die de werknemer informeert, adviseert en ondersteunt inzake het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. De Vertrouwenspersoon kan desgewenst ook de rol van contactpersoon richting Vestia vervullen.
 - Externe instantie. 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 Klokkenluiders}.

2. Uitsluitingen:

De regeling is niet bedoeld voor:

- Het melden van persoonlijke klachten van medewerkers over hen persoonlijk betreffende aangelegenheden in verband met de arbeid;
- Het melden van gewetensbezwaren in verband met het verrichten van normale ondernemingsactiviteiten;
- Het uiten van kritiek op door de werkgever gemaakte beleidskeuzes.

3. Meldingsprocedure:

- De Vestia-medewerker die een vermoeden van een integriteitszaak wil melden, doet dit onderbouwd bij (naar keuze):
 - o zijn direct leidinggevende of, indien hij melding aan zijn direct leidinggevende niet wenselijk acht, bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij, of
 - o een HR-adviseur, of
 - o de Vertrouwenspersoon, of
 - o rechtstreeks bij de compliance officer, bereikbaar via persoonlijke benadering (mail/telefoon) of via integriteit@vestia.nl.
- Als de melding wordt gedaan bij de leidinggevende, HR of de vertrouwenspersoon, zorgt diegene ervoor dat de compliance officer meteen op de hoogte wordt gesteld van een gemeld vermoeden van een integriteitszaak en van de datum waarop de melding ontvangen is.
- De compliance officer draagt zorg voor een schriftelijke vastlegging en classificatie naar misstand, onregelmatigheid of integriteitschending van de melding, en legt deze ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

4. Vertrouwelijke behandeling:

- Vestia 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.

- Iedereen die bij de behandeling van een melding betrokken is, maakt de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaat met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
 - Als de melding is gedaan 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 meteen door aan de melder.
5. Zorgvuldig onderzoek:
- Naar aanleiding van de melding stelt de compliance officer een onderzoek in.
 - De compliance officer informeert de melder respectievelijk de vertrouwenspersoon schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld, door wie het onderzoek wordt uitgevoerd en wat de onderzoeksopdracht is, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
 - Als een melding geclassificeerd is als vermoeden van een misstand, stelt de compliance officer onverwijld de Raad van Bestuur in kennis van de melding. In het geval de melding de Raad van Bestuur, dan wel de voorzitter van de Raad van Bestuur, dan wel het lid van de Raad van Bestuur betreft, stelt de compliance officer meteen de voorzitter van de Raad van Commissarissen op de hoogte van de melding.
6. Uitkomsten onderzoek
- Ingeval van het vermoeden van een misstand, stelt de compliance officer na afronding van het onderzoek de Raad van Bestuur op de hoogte van zijn standpunt omtrent de melding.
 - De Voorzitter van de Raad van Bestuur stelt de melder (eventueel via de vertrouwenspersoon) binnen acht weken schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt omtrent de melding.
 - In het geval de melding de Raad van Bestuur, de voorzitter van de Raad van Bestuur of het lid van de Raad van Bestuur betreft, wordt de voorzitter van de Raad van Commissarissen op de hoogte gesteld. Deze stelt de melder (eventueel via de vertrouwenspersoon) binnen acht weken schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt omtrent de melding.
 - Ingeval van het vermoeden van een onregelmatigheid of integriteitschending, stelt de compliance officer de melder (eventueel via de vertrouwenspersoon) binnen acht weken schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt omtrent de melding.
 - Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, kan de afhandeling voor ten hoogste vier weken worden verdaagd. Hiervan wordt de melder (eventueel via de vertrouwenspersoon) op de hoogte gesteld.
7. Bezwaar tegen classificatie melding of uitkomsten onderzoek
- Als de melder bezwaar heeft tegen de classificatie van de melding of de uitkomsten van het onderzoek en het ingenomen standpunt omtrent de melding, kan de melder dit bezwaar onderbouwd schriftelijk indienen bij de Voorzitter van de Raad van Bestuur. Als de melding een misstand betreft, kan de melder het bezwaar schriftelijk indienen bij de Voorzitter van de Raad van Commissarissen.
 - De melder ontvangt een schriftelijke ontvangstbevestiging.
 - De Voorzitter van de Raad van Bestuur, danwel de Voorzitter van de Raad van Commissarissen laat een onderzoek naar de bezwaargronden uitvoeren. Als de melding reeds extern onderzocht is, wordt dit door een ander externe onderzoeker uitgevoerd.
 - De Voorzitter van de Raad van Bestuur, danwel de Voorzitter van de Raad van Commissarissen stelt de melder binnen acht weken schriftelijk op de hoogte van de uitkomsten van het onderzoek naar de bezwaargronden.

8. Informeren externe instantie

- De compliance officer beoordeelt of een externe instantie van de interne melding en/of de uitkomsten van het onderzoek op de hoogte moet worden gebracht en adviseert het bestuur hierover.
- Het bestuur besluit tot informeren van de externe instantie en stuurt in dat geval de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
- Een melder die zelf betrokkene is (geweest) bij een misstand en deze vervolgens meldt, kan vanwege zijn betrokkenheid (en niet vanwege het melden) met negatieve juridische gevolgen worden geconfronteerd.
- De compliance officer 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 1, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

9. Bescherming tegen benadeling

- Vestia zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouwen naar behoren melden van een vermoeden van een integriteitszaak bij Vestia, een andere organisatie, of een externe instantie.
- Vestia zal een door de werknemer ingeschakelde adviseur, contactpersoon of vertrouwenspersoon bij Vestia niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur, contactpersoon of vertrouwenspersoon van de melder.
- Vestia zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
- Vestia 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.
- Vestia draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van een interne melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouwen naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert.
- Vestia spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

10. Intern onderzoek naar benadeling van de melder

- De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een integriteitszaak, kan de voorzitter van de Raad van Bestuur respectievelijk de voorzitter van de Raad van Commissarissen verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem, een contactpersoon, adviseur of vertrouwenspersoon wordt omgegaan. Dit onderzoek dient de overeenkomstig de bovenstaande regeling vermelde stappen van het onderzoek te doorlopen.

11. Overige bepalingen

- Vestia stelt ook (andere) externen die een redelijk vermoeden van een integriteitszaak hebben in de gelegenheid dit onderbouwd te melden via bovenstaande meldingsregeling. In dat geval ligt melden via de compliance officer (integriteit@vestia.nl) voor de hand. De melding wordt vervolgens conform de bovenstaande meldingsregeling behandeld.

12. Publicatie, rapportage en OR

- Deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar gemaakt op de website van Vestia.

- De Raad van Bestuur stelt jaarlijks een rapportage op over het omgaan met het melden van vermoedens van integriteitszaken en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
 - b. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
 - c. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
- De Raad van Bestuur stuurt deze rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de Ondernemingsraad wordt besproken.
- De Raad van Bestuur stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over de meldingsregeling, de uitvoering van deze regeling en de rapportage kenbaar te maken.

Bijlage: Nadere toelichtende informatie

Bredere invulling regeling Vestia

In deze nieuwe “Regeling melden integriteitszaken” heeft Vestia gekozen om de regeling breder te trekken dan alleen (de wettelijke verplichting op) een meldingsregeling voor misstanden (klokkenluiden). Juist om ervoor te zorgen dat alle meldingen, ongeacht de definitie, heel laagdrempelig kunnen worden gedaan en op passende en zorgvuldige wijze worden behandeld. Hiermee geeft Vestia (o.a.) opvolging aan het bewustzijn en bevorderen van integer handelen.

Wettelijk kader: klokkenluiden wordt melden misstand

De Wet Huis voor Klokkenluiders, die per 1 juli 2016 is ingegaan, leidt tot een noodzakelijke bijstelling van de bestaande klokkenluidersregeling. De Wet houdt onder meer in dat alle organisaties met vijftig werknemers of meer verplicht zijn een interne meldregeling te hebben voor het melden van een misstand met een maatschappelijk belang. Tevens wordt het ‘Huis’ voor Klokkenluiders opgericht dat zowel een advies- als onderzoeksinstantie is. Een belangrijk doel van de wet is om mogelijke benadeling te voorkomen van melder die te goeder trouw melden alsmede benadeling van andere betrokkenen die de melder ondersteunen of adviseren. Een werknemer met een vermoeden van een misstand zal in beginsel eerst een interne melding moeten doen bij zijn werkgever. Echter wordt het (onder bepaalde voorwaarden) mogelijk om aan het ‘Huis’ een directe externe melding te doen, zonder dat er eerst een interne melding (binnen de eigen organisatie bij RvB en/of RvC) is gedaan. Ook kan het Huis een onderzoek doen naar mogelijke benadeling van een melder.

Het begrip klokkenluiden

Klokkenluiden is het verschijnsel dat werknemers bepaalde informatie vanuit en over hun organisatie aan buitenstaanders verschaffen om een misstand binnen die organisatie aan de kaak te stellen. In het spraakgebruik wordt met de term klokkenluiden ook bedoeld op werknemers die een misstand **binnen de organisatie** aan de kaak stellen (bijvoorbeeld bij een leidinggevende). Ten behoeve van de actualisatie en de verbreding is de titel klokkenluidersregeling vervangen door “Regeling melden integriteitszaken”.

Doel van de regeling

Doel van de regeling is te waarborgen dat een vermoeden van een integriteitszaak bij Vestia of een andere organisatie indien de melder door zijn werkzaamheden voor Vestia kennis van die organisatie heeft verkregen snel bij de verantwoordelijke aan de orde wordt gesteld, zonder negatieve gevolgen voor de melder of diens adviseurs.

Voor de integriteit van de Vestia-organisatie is het belangrijk dat Vestia-medewerkers eventuele integriteitszaken **intern aan de orde stellen**. Dat past in een organisatiecultuur waarin op open wijze over normen en waarden in de specifieke werksituatie wordt gesproken. Vanaf het moment dat de Vestia-medewerker zijn vermoeden aan het management kenbaar heeft gemaakt, is het de verantwoordelijkheid van Vestia als organisatie om daar zorgvuldig en passend mee om te gaan. Het signaal dat duidt op een integriteitszaak dient opgepakt en onderzocht te worden.

Om ruis in de communicatie te voorkomen en duidelijkheid te verschaffen aan melders bestaat er behoefte aan een formele procedure, die gevolgd moet worden bij het uiten en onderzoeken van een vermoeden van een integriteitszaak. In het geval van een misstand geldt dat daar ook een wettelijk geregelde juridische bescherming is van degene die het vermoeden (van een misstand) uit. Maar ook de directies, Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen van Vestia hebben, juist bij gevoelige kwesties, behoefte aan een regeling die duidelijk maakt hoe gehandeld moet worden.

Verdere toelichting op de inhoud van de regeling

Algemeen

Van een melder wordt verwacht dat zij een vermoeden van een integriteitszaak bij de Vestia-organisatie aan de orde stelt. Een medewerker van Vestia kan dit eventueel via de vertrouwenspersoon van Vestia laten doen als hij niet wil dat zijn identiteit bekend wordt. Een melder buiten de Vestia-organisatie kan uiteraard ook een tussen/vertrouwenspersoon inzetten voor het doen van de melding.

Classificatie melding naar misstand, onregelmatigheid of integriteitschending

Er is verschil in de 'zwaarte' van een integriteitszaak. Dat verschil in zwaarte kent, vooral in het geval van een misstand, ook een verschil in de wijze waarop de melding wordt behandeld en mogelijk ook in de consequenties als er daadwerkelijk sprake blijkt van een misstand, onregelmatigheid of integriteitschending. De compliance officer classificeert op basis van de verstrekte informatie van de melder de melding naar misstand, onregelmatigheid of integriteitschending. De melder wordt hierin betrokken: er wordt eventueel aanvullende informatie gevraagd en de classificatie wordt toegelicht. De melder wordt gevraagd de door de compliance officer vastgelegde bevestiging en classificatie te ondertekenen als teken van instemming met de vastlegging. Mocht de melder hier tegen bezwaar hebben, dan kan hij dit bezwaar schriftelijk indienen bij de Voorzitter van de Raad van Bestuur.

In onze integriteitscode en de bijbehorende kenniskaarten hebben we overigens voorbeelden van integriteitszaken opgenomen.

Juridische bescherming melden misstand

De melder die bij het melden van een misstand de regeling volgt, handelt "zoals een goed werknemer betaamt" en geniet juridische bescherming tegen benadeling. De werkgever/ opdrachtgever kan geen negatieve maatregelen treffen jegens de melder op grond van het feit dat de melder een vermoeden van een misstand meldt. Dit geldt evenzeer als het vermoeden achteraf onjuist blijkt te zijn. De enige eis voor bescherming is dat de melder te goeder trouw heeft gemeld. Bescherming is alleen bedoeld voor melders die naar eer en geweten daadwerkelijk vermoeden dat er iets mis is binnen de organisatie. Voor situaties waarin bijvoorbeeld gefingeerde vermoedens worden gemeld met als doel een andere functionaris of de Vestia-organisatie in een slecht daglicht te plaatsen of te beschadigen geldt de bescherming uiteraard niet. Een dergelijk misbruik van de procedure kan bestraft worden.

Belangrijk is tevens dat 'represailles' van collega's tegen de melder niet zullen worden getolereerd en te allen tijde zullen leiden tot sancties.

Personen die overwegen een melding te doen kunnen tevens worden geadviseerd en ondersteund door een extern adviespunt (het Huis voor Klokkenluiders). Als het Huis na een melding oordeelt dat sprake is van "een vermoeden van een misstand voor zover het maatschappelijk belang ernstig in het geding is" kan het Huis zelfstandig onderzoek doen binnen de betreffende organisatie naar deze (vermeende) misstand. Hieraan zijn wel voorwaarden verbonden: zo moet de melder het vermoeden van een misstand eerst intern hebben gemeld, tenzij dit in redelijkheid niet van hem/haar gevraagd kan worden, en dient de melding niet binnen een redelijke termijn te hebben geleid tot aanpak van de (vermeende) misstand. De Meldingsregeling voorziet in ontslagbescherming en bescherming tegen andersoortige benadelingshandelingen voor de melder die te goeder trouw en naar behoren een (interne dan wel externe) melding heeft gedaan alsmede voor zijn eventuele adviseurs. De betrokkene dient volledige medewerking te verlenen aan een intern onderzoek.

Vertrouwenspersoon

In het kader van de regeling vervult de vertrouwenspersoon vooral de functie van adviseur van de Vestia-medewerker en eventueel van doorgeefluik tussen de Vestia-medewerker en de Vestia-organisatie. Denkbaar is dat een Vestia-medewerker te rade gaat bij de vertrouwenspersoon als hij overweegt om een vermoeden intern te melden. Van belang daarbij is dat de Vestia-medewerker en niet de vertrouwenspersoon bepaalt of een vermoeden wordt gemeld. Voorts kan de vertrouwenspersoon een rol spelen als adviseur van de Vestia-medewerker bij andere vragen op het gebied van integriteit.

Voor een goede vervulling van deze functie vindt Vestia het volgende van belang: vertrouwelijkheid, laagdrempeligheid, feitelijke bereikbaarheid, vermogen de vertrouwensfunctie “integriteit” van de vertrouwensfunctie “ongewenste omgangsvormen” te scheiden, objectiviteit en onafhankelijkheid. De bestaande vertrouwenspersoon ligt van daaruit bezien voor de hand.