



MELDINGSREGELING INTEGRITEIT

Definitief vastgesteld d.d.	8 april 2020
Ingangsdatum	8 april 2020
Vervangt de regelingen	Meldingsregeling d.d. 21-10-2008
Komt voort uit	n.v.t.
Evaluatie	1 mei 2023



1.1 Inleiding

Deze meldingsregeling is verbonden aan de gedrags- en integriteitscode van Laurentius.

Wie kunnen een beroep doen op de Meldingsregeling

Iedereen die werkzaam is voor Laurentius en voor wiens werkzaamheden Laurentius verantwoordelijk is kan een beroep doen op deze meldingsregeling.

Kader meldingsregeling

Laurentius vindt het belangrijk dat medewerkers op een adequate en veilige manier melding kunnen doen van eventuele vermoedens van een misstand of ongewenst gedrag binnen de organisatie. Het kan gaan om:

1. een (dreigend) strafbaar feit, zoals diefstal, corruptie en valsheid in geschrifte;
2. een (dreigende) schending van (interne) regels;
3. een gevaar voor de veiligheid, gezondheid, of het milieu
4. een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
5. een (dreigende) verspilling van volkshuisvestingsgeld;
6. een (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten;
7. fraude;

Deze regeling maakt het mogelijk :

- dat iedere medewerker (ernstige) misstanden kan melden;
- dat alle meldingen, vertrouwelijk, serieus en volgens een bepaalde procedure worden behandeld;
- dat de medewerker die de melding doet, en te goeder trouw handelt, op geen enkele wijze in zijn rechtspositie wordt benadeeld als gevolg van het melden.

Bepalingen:

- a. van iedere medewerker wordt verwacht dat hij melding maakt van een (vermoeden van) een misstand of ongewenst/grensoverschrijdend gedrag. De meldende medewerker heeft recht op een vertrouwelijke behandeling van zijn persoonsgegevens;
- b. de medewerker die een melding maakt van (een vermoeden van) een misstand of ongewenst/grensoverschrijdend gedrag dient te goeder trouw te handelen;
- c. de medewerker die een melding maakt van (een vermoeden van) een misstand of ongewenst/grensoverschrijdend gedrag dient niet uit persoonlijke gewin te handelen;
- d. indien sprake is van bewust gedane valse meldingen kan de melder een sanctie worden opgelegd;
- e. de medewerker die een melding maakt van (een vermoeden van) een misstand waar hij zelf aan heeft deelgenomen, is niet gevrijwaard van interne sancties of vervolging. Wel zal bij de oplegging van sancties in overweging worden genomen, dat de medewerker zelf melding heeft gemaakt van de misstand waaraan hij (mede)schuldig is. Ditzelfde geldt bij of ongewenst/grensoverschrijdend gedrag



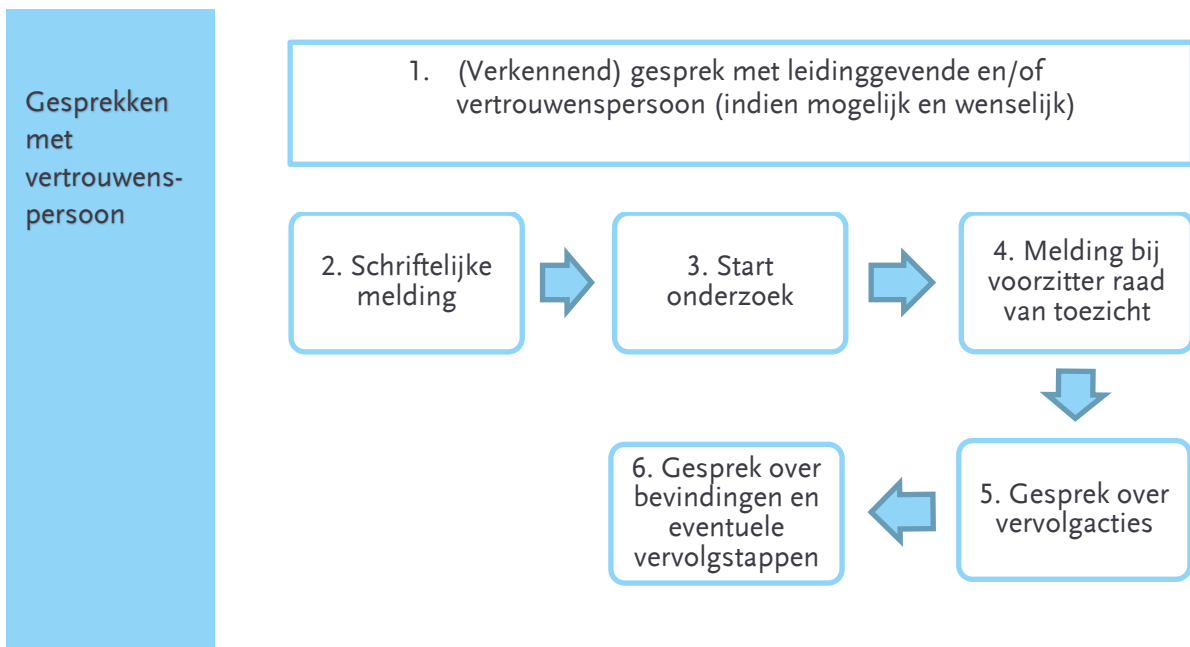
Vertrouwenspersoon integriteit en ongewenst gedrag (I&O)

De medewerker die een misstand vermoed, kan altijd terecht bij de vertrouwenspersoon. Deze rol wordt bij Laurentius vervuld door een externe. De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor en geeft hulp en advies bij welke stappen kunnen worden ondernomen en het zoeken naar een oplossing. De vertrouwenspersoon begeleidt de medewerker die het misstand aan de orde wil stellen, in- of extern, en/of verwijst door naar andere instantie. De vertrouwenspersoon geeft ook voorlichting.

De vertrouwenspersoon heeft geheimhoudingsplicht en gaat altijd vertrouwelijk om met jouw informatie.

De gegevens van de vertrouwenspersoon zijn te vinden op intranet> wegwijzer>integriteit.

Procedure



Stap 1: (Verkennd) gesprek met leidinggevende en/of vertrouwenspersoon (indien mogelijk en wenselijk)

Bij het (vermoeden) van een misstand maakt de medewerker dit eerst bespreekbaar bij de eigen leidinggevende. Indien dit niet wenselijk is, de omstandigheden dit niet mogelijk maken of indien de leidinggevende onvoldoende gehoor geeft aan de melding, meldt de medewerker een (vermoeden van) een misstand bij de externe vertrouwenspersoon Integriteit & Ongewenst gedrag of direct bij de directeur-bestuurder. Er wordt gezocht naar een oplossing. Indien dit niet tot het gewenste resultaat leidt, dan start een formeel meldingstraject.

Stap 2: Schriftelijke melding

De medewerker dient de melding schriftelijk en ondertekent in en de ontvanger verstrekt een schriftelijke ontvangstbevestiging. Is de ontvanger de vertrouwenspersoon I&O of de leidinggevende dan informeert de vertrouwenspersoon de directeur-bestuurder over de melding en de datum waarop deze ontvangen is.

Is de directeur-bestuurder zelf onderwerp van de melding, dan vindt de melding plaats (eventueel met ondersteuning van de externe vertrouwenspersoon I&O) bij de voorzitter van de



raad van toezicht. De voorzitter van de raad van toezicht neemt dan de werkzaamheden van de directeur-bestuurder over zoals deze verder beschreven staan in deze meldingsregeling.

In het vervolg wordt diegene die een melding heeft gemaakt, melder genoemd.

Stap 3: Start onderzoek

Naar aanleiding van de melding start de directeur-bestuurder een voorlopig onderzoek. Van de melding wordt een geanonimiseerd meldingsdossier aangelegd. Alle registraties en dossier worden in een beveiligde omgeving gedocumenteerd. De gegevens van de melder zijn alleen bekend bij de directeur-bestuurder (c.q. de voorzitter van de raad van toezicht). De identificatiegegevens van de melder worden niet meegenomen in de communicatie naar derden.

Stap 4: Melding bij voorzitter raad van toezicht

De directeur/bestuurder rapporteert de melding aan de voorzitter van de raad van toezicht inclusief eventueel de redenen voor verder onderzoek. De directeur-bestuurder rapporteert de melding, wanneer het voorlopig onderzoek serieuze indicaties geeft van een mogelijke schending van interne of externe regelgeving of andere onregelmatigheden, aan de voorzitter van de raad van toezicht. In deze rapportage worden de redenen voor verder onderzoek uiteengezet.

Stap 5: Gesprek over vervolgacties

De directeur-bestuurder beslist hoe het vervolgonderzoek uitgevoerd dient te worden (externe onderzoekcommissie, interne onderzoekscommissie, of een combinatie), na raadpleging van de leidinggevende en/of externe vertrouwenspersoon wanneer deze door de melder zijn betrokken bij de melding. De melder wordt op de hoogte gebracht van het standpunt van de bestuurder en evt. vervolgacties

Stap 6: Gesprek over bevindingen en eventuele vervolgstappen

Binnen een periode van acht weken, vanaf de ontvangst van de melding, wordt de melder door de directeur-bestuurder op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent de melding. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid en welke acties nog worden ondernomen.

Indien dit niet binnen acht weken mogelijk is, wordt de melder door de directeur-bestuurder hierover geïnformeerd en wordt aangegeven binnen welke termijn de melder een standpunt tegemoet kan zien.

Onafhankelijke klachtencommissie ongewenst gedrag

Indien de melding gericht is op ongewenst of grensoverschrijdend gedrag (seksuele intimidatie, pesten, agressie, discriminatie of bovenmatige werkdruk) dan kan de melder een klacht indienen bij een onafhankelijke klachtencommissie ongewenst gedrag. Dit proces staat beschreven in de klachtenregeling ongewenst gedrag. Deze regeling is de vinden op intranet> wegwijzer>integriteit. De vertrouwenspersoon I&O kan je te allen tijde helpen bij de keuze van de juiste vervolgstappen.

Meldpunt Integriteit Woningcorporaties

Indien de medewerker een vermoeden heeft van fraude met het vermogen van een woningcorporatie of zelfverrijking, kan melding worden gemaakt bij het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties (MIW) van de Aw. De vertrouwenspersoon kan de medewerker hierbij adviseren en begeleiden. Meer informatie staat hier:

<https://www.ilent.nl/onderwerpen/meldingen-en-vragen-autoriteit-woningcorporaties/meldpunt-integriteit-woningcorporaties>.



Rechtsbescherming

- a. De medewerker die met in achtneming van de bepalingen in deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld en te goeder trouw heeft gehandeld, wordt op geen enkele wijze in de eigen positie benadeeld als gevolg van het melden. Hetzelfde geldt door degene op wie de melding betrekking heeft tot het moment waarop het tegendeel bewezen is.
- b. Represailles van collega's ten opzichte van de melder, als gevolg van het melden, worden door Laurentius niet geaccepteerd en leiden te allen tijde tot sancties. Zolang de melder niet anders te kennen geeft, wordt de door hem gewenste anonimiteit gerespecteerd.
- c. Een raadsman of een vertrouwenspersoon die in dienst is van de werkgever, wordt op geen enkele wijze benadeeld als gevolg van het fungeren als zodanig krachtens deze regeling.

Slotbepaling

- a. De meldingsdossiers die ongegrond zijn verklaard worden na een jaar vernietigd. Overige meldingsdossiers worden pas vernietigd na interne afhandeling of nadat (extern) de rechtsgang is doorlopen met inachtneming van de wettelijke bewaartermijnen.
- b. De betrokkene over wie melding is gedaan heeft, voordat een besluit over zijn positie is genomen, recht op inzage in het meldingsdossier (met uitzondering van de persoonsgegevens van de melder) om eventuele onjuistheden te corrigeren en zijn verdediging voor te bereiden.
- c. De meldingsregeling kan door de directeur-bestuurder en de raad van toezicht worden gewijzigd of ingetrokken na overleg met de ondernemingsraad van Laurentius.
- d. In de gevallen waarin de meldingsregeling niet voorziet, beslist de directeur-bestuurder, tenzij het de directeur-bestuurder betreft, dan beslist de voorzitter van de raad van toezicht