

## Meldregeling vermoedens onregelmatigheden/misstanden

Sité onderschrijft de Governancecode Woningcorporaties, zoals branchevereniging Aedes deze in 2015 heeft vastgesteld, conform het principe 'pas toe of leg uit'.

Sité streeft naar een cultuur waarin loyale medewerkers intern een mogelijke onregelmatigheid willen en kunnen melden zodat deze intern opgelost kan worden.

Sité vindt het belangrijk dat medewerkers op een adequate en veilige manier melding kunnen doen van eventuele vermoedens van misstanden binnen de organisatie. Een interne meldregeling maakt het mogelijk dat iedere medewerker misstanden kan melden, dat alle meldingen serieus worden behandeld én dat de medewerker die aan de bel trekt geen negatieve gevolgen van zijn of haar melding ondervindt.

Bij vermoedens van onregelmatigheden/misstanden kan het gaan om de volgende zaken:

- Een (dreigende) schending van regels, wettelijke voorschriften en onze integriteitscode;
- Een groot gevaar voor de gezondheid, veiligheid of het milieu;
- Een (dreigend) strafbaar feit, zoals diefstal, corruptie en valsheid in geschrift;
- Een zeer onbehoorlijke wijze van functioneren, die het goede functioneren van Sité in gevaar brengt of het imago van Sité ernstige schade toebrengt;
- (Een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten;
- Fraude

## Procedure

De procedure is als volgt:

Een medewerker heeft zonder gevaar voor zijn of haar rechtspositie de mogelijkheid te goeder trouw te rapporteren over vermeende onregelmatigheden/misstanden van algemene, operationele en financiële aard binnen Sité. Uitgangspunt is dat dit in eerste instantie gebeurt bij zijn leidinggevende of bij de directeur-bestuurder.

Vermeende onregelmatigheden/misstanden die het functioneren van de directeur-bestuurder betreffen, worden te goeder trouw gerapporteerd aan de voorzitter van de Raad van Commissarissen.

De melder ontvangt een bevestiging van de melding (met dezelfde informatie als waarmee de directeur-bestuurder of de voorzitter van de Raad van Commissarissen) wordt geïnformeerd.

Degene die de melding heeft ontvangen is verantwoordelijk voor een adequate afhandeling daarvan. De melding wordt schriftelijk vastgelegd en de directeur-bestuurder (en als het de directeur-bestuurder betreft de voorzitter van de Raad van Commissarissen) wordt geïnformeerd. De melding wordt nagetrokken en een onderzoek wordt gestart.

De melding wordt vertrouwelijk behandeld door de medewerker die de misstand meldt en degene aan wie de misstand is gemeld. De identificatiegegevens van de medewerker worden niet meegenomen in de communicatie naar derden. Hiertoe wordt gewerkt met een geanonimiseerd 'zaaknummer'.

De communicatie over de melding wordt zodanig geobjectiveerd, dat de identiteit van de melder niet uit informatie kan worden afgeleid.

De melder ontvangt, gedurende het onderzoek, algemene informatie over de voortgang van het onderzoek. Dit gebeurt echter niet indien de melder hier geen prijs op stelt, dit nadelig is voor de melder of er andere gegronde redenen zijn om de melder niet te informeren.

De resultaten van het onderzoek worden schriftelijk gerapporteerd aan de directie en/of de voorzitter van de Raad van Commissarissen. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen het advies heeft geleid.

Bij de melder wordt aangegeven dat de bevindingen uit het onderzoek c.q. het advies aan de directeur-bestuurder en/of de voorzitter van de Raad van Commissarissen is voorgelegd, met hen is besproken en wat hiervan het resultaat is.

Tijdens de procedure geldt dat de melder wordt geïnformeerd over iedere vervolgstap of de redenen waardoor ervoor is gekozen om de melding niet verder te onderzoeken. Daarbij geldt dat uiterlijk binnen 8 weken na de melding de melder schriftelijk wordt geïnformeerd over het inhoudelijk standpunt in zake het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

De melder krijgt de gelegenheid om te reageren op het onderzoeksresultaat en het standpunt van de werkgever, voordat het onderzoek wordt afgerond.

## De melding

1. De melding wordt schriftelijk vastgelegd; bij een mondelinge melding zet degene die de melding ontvangt deze op papier;
2. De melder krijgt een afschrift van de schriftelijke melding voorgelegd. Deze kan worden aangevuld of bijgesteld als de melder dat nodig vindt. Is hij het ermee eens, dan ondertekent hij de melding;
3. De melding wordt gedateerd (dit is ook belangrijk om later eventuele benadeling aan te tonen);
4. De melding wordt zo snel mogelijk (juristen spreken van 'onverwijld') overgedragen aan diegene die de melding gaat beoordelen. De feitelijke datum wordt zo concreet mogelijk aangegeven: dezelfde dag, de volgende dag.

## Overige bepalingen

- Medewerkers hebben het recht om advies in te winnen bij de afdeling HRM van Sité of bij onze externe vertrouwenspersoon over wat hij het beste kan doen.
- De vertrouwenspersoon voor Sité Woondiensten is Jan Landeweerd. Hij is werkzaam bij Arbo Unie en bereikbaar via e-mail [jan.landeweerd@arbounie.nl](mailto:jan.landeweerd@arbounie.nl) of (06) 52 50 24 26. Indien hij niet beschikbaar is of in vakanties kun je contact opnemen met het algemene telefoonnummer van de vertrouwenspersoon 088- 2726026.
- De werkgever zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij de werkgever, of een andere organisatie.
- In die gevallen waarin de regeling niet voorziet, beslist de directeur-bestuurder.
- Indien de melding de directeur-bestuurder betreft, beslist de Raad van Commissarissen.
- De interne meldregeling sluit aan op de integriteitscode van Sité en de bijbehorende gedragsregels/omgangsvormen. De interne meldregeling en de integriteitscode zijn van toepassing voor alle medewerkers die bij Sité werkzaam zijn of werkzaam zijn geweest. Dus ook: ex-werknemers, zzp'ers, vrijwilligers, flexwerkers en stagiairs.

- In de volgende situaties dient de melder een vermoeden van misstand direct extern te melden:
  - Wanneer de melding intern niet goed wordt opgepakt of afgehandeld;
  - Wanneer de melder een gegronde reden heeft om niet eerst intern te melden –bijvoorbeeld omdat zijn collega's acuut gevaar lopen, of omdat de hoogst verantwoordelijke binnen de organisatie bij de misstand betrokken is;
  - In de situatie dat er een plicht is tot directe externe melding.

De medewerker kan een melding doen bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders, bij het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties van de Autoriteit woningcorporaties of bij een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten.

- Het informeren van nieuwe medewerkers over de interne meldregeling en de integriteitscode is vast onderdeel van het introductieprogramma.
- De interne meldregeling wordt zowel op intranet (informatieportaal) als de website van Site geplaatst.
- Deze interne meldregeling is vanaf 1 juni 2017 van kracht.