

Meldingsregeling vermoeden misstanden Ymere 1 mei 2019

1. Doel regeling

Ymere wil in al haar activiteiten een goede norm stellen ten aanzien van openheid, fatsoen en integriteit. Om deze normen te handhaven moedigt Ymere haar medewerkers aan om, bij het vermoeden van ernstige misstanden, hiervan melding te maken. Ymere wil de lat om misstanden en onregelmatigheden aan de kaak te stellen zo laag mogelijk leggen en daarmee bevorderen dat Ymere zelf de gesignaleerde misstanden aanpakt. In eerste instantie hoopt Ymere dat medewerkers elkaar en/of de leidinggevende zoveel mogelijk aanspreken op niet-integer handelen bij overtredingen van gedragsregels en van wet- en regelgeving. Als dat niet mogelijk is of de situatie dit niet toelaat, wordt de medewerker met deze Meldingsregeling vermoeden misstanden aangespoord het gedrag intern te melden. Ymere wil een veilige omgeving bieden aan medewerkers die willen melden. Daarbij kunnen zij uitgaan van een eerlijke behandeling en het achterwege blijven van strafmaatregelen. Wanneer medewerkers te goeder trouw melden, hebben zij recht op bescherming. Dat komt tot uitdrukking in deze regeling.

2. Uitgangspunten

Meldingen over mogelijke misstanden zijn niet beperkt tot fraude, diefstal, corruptie, opzettelijk verkeerd uitvoeren van regels of opzettelijke misleiding. Meldingen kunnen betrekking hebben op een veel groter gebied dan overtredingen van wet- en regelgeving, bijvoorbeeld ook gedrag dat niet strookt met de missie en visie van Ymere.

De medewerkers van Ymere doen hun werk in intensieve wisselwerking met de maatschappelijke omgeving. Het is dan ook van groot belang dat onze klanten en onze stakeholders vertrouwen (kunnen) hebben in Ymere als organisatie en in de mensen die met elkaar het gezicht van Ymere bepalen. Ymere wil daarom een aantal belangen veiligstellen: het belang van onze klanten, het belang van onze medewerkers, het belang van Ymere en het belang van de samenleving.

Meldingen kunnen betrekking hebben op misstanden uit het verleden en/of het heden, of op het risico dat misstanden in de toekomst kunnen plaatsvinden. Deze regeling is bedoeld om medewerkers aan te moedigen snel intern alarm te slaan en er zo voor te zorgen dat misstanden kunnen worden voorkomen of gecorrigeerd.

3. Wanneer is er sprake van een (vermoeden van een) misstand?

Bij een (vermoeden van een) misstand moet er een op redelijke gronden gebaseerde aanwijzing met betrekking tot Ymere zijn. We definiëren vier mogelijke situaties waarbinnen niet integer wordt gehandeld:

- A. **Een misstand:** dit is een schending, dreiging of gevaar waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. De overtredingen zijn schadelijk voor de medewerkers, voor het goed functioneren van de organisatie, voor derden en/of voor het algemeen maatschappelijk belang. De schadelijke

overtreding moet het persoonlijk belang van de betrokkene overstijgen, en het maatschappelijk en/of economisch belang schaden. Het betreft:

- een strafbaar feit
- een schending van wet- en regelgeving of beleidsregels
- het misleiden van justitie
- een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu
- het bewust achterhouden van informatie over deze feiten

B. **Een dreigende misstand:** hierbij heeft de schending, dreiging of het gevaar waarbij het maatschappelijk belang in het geding is nog niets plaatsgevonden. Wanneer er in dit geval een interne melding gedaan wordt, is het mogelijk de misstand zelf te voorkomen.

C. **Een integriteitschending:** dit is een schending van de integriteitscode van Ymere. Het betreft:

- misbruik van positie
- misbruik van middelen
- misbruik van bevoegdheden
- belangenverstremming
- lekken van vertrouwelijke informatie
- misbruik van informatie

D. **Een onregelmatigheid:** dit is minder ernstig van aard dan een misstand.

Bij een onregelmatigheid gaat het om een onvolkomenheid of ongerechtigheid die niet zo ernstig is dat daarbij het maatschappelijk belang in het geding is. De onregelmatigheid is van algemene, operationele of financiële aard en vindt plaats onder verantwoordelijkheid van Ymere. De ernst is zodanig dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt. Het melden ervan is heel belangrijk, het stelt Ymere namelijk in staat om het betreffende probleem op te lossen. Wanneer de melding betrekking heeft op een onregelmatigheid, bestaat er geen mogelijkheid om een externe melding te doen. Hierbij kan gedacht worden aan het feit dat een medewerker structureel onjuiste declaraties indient, zoals reiskostenvergoeding wanneer de reis niet is gemaakt.

Om het verschil tussen een misstand en een onregelmatigheid duidelijker te maken, een voorbeeld. *Een diefstal van enkele zaken door één individu is nog geen misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Het maatschappelijk belang kan echter wel in het geding komen als het gaat om meerdere diefstallen van dure zaken, zeker als de diefstallen worden gepleegd door medewerkers die juist tot taak hebben die goederen te bewaken of als de diefstallen door de leiding van het bedrijf worden gedoogd of de leiding zelf deelt in de buit.*

4. Welke misstanden kunnen niet gemeld worden op basis van de Meldingsregeling vermoeden misstanden?

- *Persoonlijke klachten* (bijvoorbeeld over een individueel (arbeids)conflict, pestgedrag, discriminatie). Deze problemen kunnen met de direct leidinggevende, of als de klacht de direct leidinggevende betreft, diens leidinggevende, besproken worden. Daarna kan in overleg gezocht worden naar een oplossing. Wanneer dit niet binnen de mogelijkheden ligt, kan hiervoor intern contact worden opgenomen met de *Vertrouwenspersoon ongewenst gedrag*.
- *Misstanden bij huurders* (bijvoorbeeld wietplantage, huiselijk geweld). Deze misstanden kunnen het beste besproken worden met de direct leidinggevende en in overleg kan gezocht worden naar de meest geschikte oplossing (bijvoorbeeld melden bij afdeling Woonfraude & Overlast) voor het gesignaleerde probleem.

5. Wat is een melder en wie kan melden?

Een melder is een medewerker die een vermoeden van een (dreigende) misstand, integriteitsschending of onregelmatigheid constateert en deze meldt bij de werkgever. Het doel hiervan is dat de werkgever iets doet om de misstand op te lossen. Medewerkers die in dienst van stichting Ymere zijn, of zijn geweest, kunnen gebruik maken van de regeling.

De regeling is ook beschikbaar voor medewerkers van een andere organisatie die door hun werk met Ymere in aanraking zijn gekomen. Dit kunnen uitzendkrachten of gedetacheerden zijn, maar bijvoorbeeld ook opdrachtnemer of co-maker etc. Alle personen die een melding kunnen doen, worden aangeduid als medewerker.

6. Waar kun je misstanden en onregelmatigheden melden?

De statutaire directie heeft de vertrouwenspersonen ongewenst gedrag aangewezen als Meldpunt Misstanden, waar de melder zijn of haar melding van (het vermoeden van) een misstand in vertrouwen kan neerleggen. De vertrouwenspersoon heeft geheimhoudingsplicht. De contact-gegevens van het Meldpunt Misstanden zijn te vinden op de Sharepointpagina Vertrouwenspersonen van HR&O.

7. Melding doen bij Meldpunt Misstanden

Een goede melding doen is best ingewikkeld en vraagt veel van een melder. Een Ymere-medewerker kan eerst te rade gaan bij de Vertrouwenspersoon ongewenst gedrag als de melder overweegt om een vermoeden intern te melden. Het is daarbij van belang dat de medewerker en niet de vertrouwenspersoon bepaalt of een vermoeden intern wordt gemeld, het kan ook bij alleen een advies blijven. Indien de melding wordt doorgezet fungeert de vertrouwenspersoon tevens als Meldpunt Misstanden en kan optreden als doorgeefluik tussen de medewerker en de Ymere-organisatie bij het doen van een melding. Het staat de melder vrij een betaald adviseur in te schakelen voor de begeleiding tijdens het meldingstraject, de kosten hiervoor worden echter niet vergoed door Ymere.

8. Wat is de procedure meldingsregeling vermoeden misstanden?

De medewerker meldt de vermeende misstand bij het Meldpunt Misstanden. De melding kan mondeling of schriftelijk worden gedaan. De voorkeur gaat uit naar een schriftelijke melding. Bij een mondelinge melding legt degene die de melding ontvangt deze vast. Er kan dan achteraf geen discussie ontstaan over wat de melder heeft gemeld aan het Meldpunt Misstanden. Het mondeling melden kan telefonisch of in een persoonlijk gesprek gebeuren binnen of buiten de locaties van Ymere.

Het Meldpunt Misstanden maakt van het gesprek een verslag, waarin de melding uitgebreid wordt beschreven. Het volgende wordt vastgelegd:

- in hoeverre de melding vertrouwelijk afgehandeld dient te worden;
- gedetailleerde beschrijving van de melding, dit geldt ook voor een mondelinge melding;
- datum van de melding;
- ondertekening door melder, tenzij de melder hier niet aan mee wil werken, bijvoorbeeld om anonimiteit te waarborgen.

De melder ontvangt bij voorkeur binnen vier weken, maar uiterlijk na acht weken informatie over de voortgang en eventuele afronding van het onderzoek. Hierbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid, tenzij dit niet in het belang is van het onderzoek. Wanneer het niet lukt de melder binnen vier weken te informeren over de voortgang van het onderzoek, ontvangt de melder hierover bericht.

9. Vertrouwelijk of anoniem melden

Deze Meldingsregeling vermoeden misstanden heeft als doel onder meer het beschermen van de melder. In principe is het daarmee niet nodig om een anonieme melding te doen. Een melding kan altijd vertrouwelijk in behandeling worden genomen. Vertrouwelijkheid is iets anders dan anonimiteit.

Bij een vertrouwelijke melding kent een aantal mensen de identiteit van de melder. Soms alleen de vertrouwenspersoon, en meestal de persoon achter het meldpunt en de onderzoekers, maar zij geven de identiteit van de melder niet prijs. Bij een anonieme melding weet niemand wie de melder is.

Aan het doen van een anonieme melding kleven nadelen. Het onderzoek naar de misstand kan niet plaatsvinden op basis van hoor en wederhoor. De onderzoeker kan bij vragen ook niet terecht bij de anonieme melder. De melder ontvangt geen terugkoppeling van de melding en weet daardoor niet wat er met de melding is gedaan. De medewerker kan er echter toch voor kiezen een anonieme melding te doen. Wanneer de melder aanspraak wil maken op rechtsbescherming, dan zal de identiteit van de melder wel bij de werkgever bekendgemaakt moeten worden.

10. Wanneer geldt de bescherming?

Ymere biedt bescherming tegen benadeling, wanneer de melding op de juiste manier wordt gedaan. De werknemer hoeft niet te vrezen voor zijn/haar baan of andere sancties. Ook niet wanneer het Meldpunt Misstanden na melding van een mogelijke misstand en/of de onderzoekscommissie na onderzoek concludeert dat er geen sprake is van een misstand.

Niet alleen de melder verdient bescherming. Ook de beschuldigde, eventuele getuigen en andere betrokkenen hebben recht op bescherming. Een beschuldigde is onschuldig tot het tegendeel is bewezen. Daarop is één uitzondering: wanneer er naar het oordeel van de onderzoekscommissie na afloop van het onderzoek sprake is van moedwillige beschadiging van medewerkers van Ymere of van Ymere zelf door het opstellen van vervalsingen en/of het verspreiden van evidente onjuistheden, geldt de bescherming, zoals in deze Meldingsregeling vermoeden misstanden is aangegeven, niet. De statutaire directie kan dan na hierover te zijn geïnformeerd door de onderzoekscommissie passende maatregelen nemen tegen de betreffende persoon.

11. Het onderzoek

Het Meldpunt Misstanden informeert en draagt alle meldingen, ook anonieme, over aan de Governance & Compliance Officer en de voorzitter van de directieraad (of alleen aan de voorzitter van de directieraad indien de melding de Governance & Compliance Officer betreft), tenzij de melder uitdrukkelijk aangeeft dit niet te willen. Het Meldpunt Misstanden maakt hierbij de naam van de melder niet bekend, als de melder bezwaar heeft tegen de vermelding van zijn of haar naam.

Er zijn de volgende uitzonderingen op de regel dat het Meldpunt Misstanden het vermeende misstand meldt bij de voorzitter van de directieraad. Dit zijn:

- Als de melding één van de leden van de statutaire directie betreft, informeert het Meldpunt Misstanden naast de voorzitter van de directieraad ook de voorzitter van de raad van commissarissen. Uitzondering hierop is wanneer de melding (ook) de voorzitter van de directieraad betreft. Het Meldpunt Misstanden informeert dan alleen de voorzitter raad van commissarissen.
- Als de melding één van de commissarissen betreft, informeert het Meldpunt Misstanden naast de voorzitter van de directieraad ook de voorzitter van de raad van commissarissen.
- Als de melding (ook) de voorzitter van de raad van commissarissen betreft, informeert het Meldpunt Misstanden naast de voorzitter van de directieraad ook de vicevoorzitter van de raad van commissarissen.
- De voorzitter van de directieraad of de (vice-)voorzitter van de raad van commissarissen wordt alleen geïnformeerd indien dit het belang van het onderzoek niet schaadt.

Onderzoek en advies

Wanneer er inderdaad grond is voor het vermoeden van een misstand, laat Ymere zo snel mogelijk een onderzoek instellen naar de melding. Daarvoor wordt een onderzoekscommissie samengesteld uit een of meerdere onafhankelijke onderzoekers. Het onderzoek wordt nooit uitgevoerd door een persoon die mogelijk betrokken is (geweest) bij de vermoede misstand of daar op een andere manier een belang bij heeft.

De voorzitter van de directieraad en de Governance & Compliance Officer (of alleen de voorzitter van de directieraad indien de melding de Governance & Compliance Officer betreft) bepalen de samenstelling van een onderzoekscommissie en formuleren de opdracht tot onderzoek. De voorzitter van de directieraad is hierin de opdrachtgever. Bovenstaande uitzonderingen zijn hierop van toepassing. De onderzoekscommissie bestaat bijvoorbeeld uit de Governance & Compliance Officer, manager HR&O, internal Auditor, externe onderzoekers of adviseurs en/of een combinatie daarvan.

De onderzoekscommissie onderzoekt de melding. De onderzoekscommissie rapporteert aan degene die de opdracht tot onderzoek heeft verstrekt en formuleert een advies met betrekking tot de te nemen vervolgstappen.

Ten aanzien van het onderzoek gelden de volgende principes:

- De informatie die de onderzoekscommissie ontvangt is vertrouwelijk. De onderzoekscommissie mag de informatie alleen gebruiken in het kader van het onderzoek en de advisering.
- De onderzoekscommissie is met inachtneming van de privacyregels van medewerkers bevoegd om ten behoeve van het onderzoek schriftelijke en mondelinge informatie op te vragen bij alle bedrijfsonderdelen. De bedrijfsonderdelen zijn verplicht om alle beschikbare en ter zake dienende informatie te verstrekken.
- Ten behoeve van het onderzoek kan de onderzoekscommissie besluiten externen hierbij in te schakelen, indien dit in het belang van het onderzoek is (bijvoorbeeld de accountant).
- De onderzoekscommissie moet de naam van de melder geheimhouden indien de melder daarom heeft gevraagd.
- De onderzoekscommissie treft altijd het principe van hoor- en wederhoor toe, tenzij dit in strijd is met het belang van het onderzoek.
- De onderzoekscommissie zet zijn bevindingen altijd op schrift.
- De onderzoekscommissie beschikt zelf niet over sancties, zoals het geven van een berisping, het op non-actief zetten of ontslag. Wel kan de onderzoekscommissie hierover adviseren.
- Bij overtreding van de wet adviseert de onderzoekscommissie altijd over het doen van aangifte bij de politie.

Afronding

De voorzitter van de directieraad besluit over de verdere afhandeling en de mate waarin verdere bekendheid wordt gegeven aan het concrete geval. De directieraad van Ymere garandeert dat zij tegen een melder die in overeenstemming met de Meldingsregeling vermoeden misstanden handelt, geen enkele sanctie onderneemt. Zij onderneemt passende actie om de melder te beschermen. Beide aspecten gelden, ook wanneer na onderzoek blijkt dat de klacht geen of onvoldoende grond heeft. De Directieraad zal de naam van de medewerker die de melding heeft gedaan geheimhouden. De onderzoekscommissie doet verslag van zijn werkzaamheden in het jaarverslag.

12. Extern melden

De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand indien het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:

- a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
- b. een redelijk vermoeden dat de hoogste verantwoordelijke binnen de organisatie van de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
- c. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
- d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
- e. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
- f. een plicht tot directe externe melding.

Meldpunt Integriteit Woningcorporaties (MIW)

De Autoriteit woningcorporaties (Aw) van de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT) ziet toe op de integriteit van beleid en beheer van het volkshuisvestelijk vermogen door woningcorporaties. Bij het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties (MIW) van de Aw kan iedereen terecht met signalen over mogelijke fraude en/of zelfverrijking door corporaties, hun medewerkers, management en bestuurders. Het MIW neemt ook anonieme meldingen in behandeling.

De Aw verwacht dat de medewerker eerst een interne melding doet bij Ymere. Wanneer de medewerker niet eerst een melding doet bij Ymere, kan dit gevolgen hebben voor de rechtspositie van de medewerker.

De melder kan dan terecht bij het MIW. Bij twijfel kan de website www.huisvoorklokkenuiders.nl geraadpleegd worden. Ook adviseren zij te overwegen om juridisch advies in te winnen bij bijvoorbeeld een advocaat dan wel juridische bijstand in te schakelen.

Indien de melding objectief is en voldoende onderbouwd door feiten, kan de Aw besluiten nader onderzoek in te stellen en/of de woningcorporatie verzoeken een forensisch onderzoek in te stellen naar de melding. De Aw ziet er in dat geval op toe dat de juiste zaken worden onderzocht en dat het onderzoek onafhankelijk plaatsvindt. De Aw schakelt de ILT/Inlichtingen- en Opsporingsdienst (IOD) in als er sprake is van strafbare zaken.

Team Criminele Inlichtingen (TCI)

Als de melder melding wilt maken van fraude bij een woningcorporatie, en bekendmaking van de identiteit verregaande persoonlijke consequenties kan hebben, zoals ontslag of bedreiging, dan is melden bij het Team Criminele Inlichtingen (TCI) van de ILT/IOD de meest aangewezen weg. Alle activiteiten die het TCI in dit kader verricht, staan in het teken van de absolute afscherming van de identiteit van de melder.

Bijlage 1

Formulier vastlegging melding van een misstand of onregelmatigheid

Laat de velden met persoonlijke gegevens blanco bij een anonieme melding!	
Naam melder:	
Adres:	
Postcode/plaats:	
Telefoonnummer:	
Email-adres:	
In hoeverre wilt u dat uw identiteit bekend wordt als melder? Mijn identiteit mag bekend zijn bij:	<input type="checkbox"/> Alleen de vertrouwenspersoon. <input type="checkbox"/> Alleen de vertrouwenspersoon en de direct betrokkenen zoals de onderzoeks-commissie. <input type="checkbox"/> Mijn identiteit mag algemeen bekend zijn.
Alleen in te vullen indien melder geen medewerker van Ymere is:	
Naam organisatie:	
Adres organisatie:	
Postcode/plaats:	
Wat is uw relatie tot onze organisatie?	
Waar heeft uw melding betrekking op?	
Wat heeft zich voorgedaan?	
Wie is/zijn erbij betrokken?	
Wanneer heeft dit zich afgespeeld?	
Hoe bent u op de hoogte gekomen van deze situatie?	
Datum:	
Plaats:	
Handtekening melder:	