



STICHTING
PAWW

PRIVATE
AANVULLING
WW & WGA

Screeningsbeleid

Versie 2022

Inhoudsopgave van het Screeningsbeleid van Stichting Private Aanvulling WW & WGA

1. Inleiding	3
2. Doelstelling screeningsbeleid	3
3. Toepasselijkheid en verantwoordelijkheid screeningsbeleid	4
4. Screeningsprocedure	5
5. Beoordeling	5
6. Inwerkingtreding en ondertekening	5

Versiebeheer

Datum	Versie	Wijziging	Status
07-02-2020	1	Goedgekeurde versie bestuur	definitief
27-9-2022		Gereviseerde versie	concept
27-10-2022		Gereviseerde versie 2	concept
04-11-2022	2022	Goedgekeurde versie bestuur	definitief

1. Inleiding

Integriteit is een wezenlijk kenmerk van een professionele en betrouwbare organisatie. Het bevordert niet alleen de efficiëntie, de interne transparantie en samenwerking, maar ook het vertrouwen.

Het integriteitbeleid van de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (verder te noemen SPAWW) vormt de basis voor de integere bedrijfsvoering. Met het integriteitsbeleid wil SPAWW bevorderen dat medewerkers en andere verbonden personen handelen in overeenstemming met de relevante wet- en regelgeving en naar het bedrijfsplan en de daarin opgenomen missie, visie, uitgangspunten en (kern)waarden van SPAWW. De normen en (kern)waarden komen vervolgens terug in onderliggende regelingen zoals de Gedragscode en dit Screeningsbeleid.

Zo leggen we ook in het Screeningsbeleid de focus op het uitgangspunt “geen winstogmerk” en de kernwaarden van SPAWW:

- Toekomstbestendig;
- Transparant;
- Compliant;
- Klantgericht;
- Betrouwbaar;
- Integer;
- Kostenefficiënt;
- Oprecht;
- Rechtvaardig.

Het zijn deze waarden die in alles wat we doen zichtbaar en voelbaar zijn en van waaruit we strategische keuzes maken en operationele keuzes maken in de dagelijkse werkzaamheden. Deze waarden staan voor hoe wij met elkaar en met onze klanten en externe partners willen omgaan. Het zijn deze kernwaarden die ook aanwezig zijn in de arbeidsrelatie tussen SPAWW als werkgever en haar medewerkers. Op deze wijze bevorderen we integriteit door medewerkers en andere verbonden personen te willen selecteren die onze kernwaarden ook (willen) nastreven. Een goed begin is het halve werk. Daarom screenen wij vanuit goed werkgeverschap alle sollicitanten.

2. Doelstelling screeningsbeleid

Screening is een procedure waarbij informatie wordt verkregen over de betrouwbaarheid, integriteit en deskundigheid van een (potentiële) medewerker en een externe verbonden persoon. Daarnaast geeft het inzicht of een persoon een positieve bijdrage kan leveren aan de werkcultuur van SPAWW.

Het doel van screenen is het waarborgen van de kwaliteit van dienstverlening door de kans te verkleinen dat (potentiële) medewerkers of extern verbonden personen betrokken raken bij (integriteits-) schendingen of de kans dat integriteitsrisico's zich voordoen. Integriteitsrisico's kunnen zich onder meer voordoen in situaties waarin de betrokken medewerker omgang heeft met

cliënt- of SPAWW-gevoelige informatie. Andere integriteitsgevoelige situaties die vanuit de SPAWW-functie zich kunnen voordoen zijn situaties waarin de medewerker of verbonden persoon het beheer heeft over gelden van SPAWW of van derden of fysieke eigendommen van SPAWW. Daarnaast kunnen integriteitsrisico's zich voordoen in situaties waarin de betrokken medewerker mogelijk te maken kan krijgen met conflicterende belangen of belangenverstrengeling door nevenfuncties of in de omgang met derden partijen (o.a. inhuur, beoordeling dienstverlening door externe partijen) of bij de omgang met cliënt- of SPAWW-gevoelige informatie.

Het bestuur van SPAWW heeft besloten om een aantal functies binnen SPAWW standaard aan te wijzen als integriteitsgevoelig gezien de omstandigheden, omvang en werkterrein van SPAWW. In de uitvoering van deze functies kan er namelijk mogelijk sprake zijn van een aanwezig integriteitsrisico, waardoor er een wezenlijk risico is voor de integere bedrijfsvoering. Zo worden alle functies binnen het toezichthoudend en uitvoerend bestuur en binnen het bestuursbureau als integriteitsgevoelig gekwalificeerd. Daarnaast kan het bestuur ook andere functies of overeengekomen werkzaamheden, zoals vervuld door externe adviseurs, aanwijzen als integriteitsgevoelige functies. Een functie kan vervuld worden door een werknemer van SPAWW of een bestuurslid in geval van een bestuursfunctie. Een functie kan ook door een externe persoon (tijdelijk) worden ingevuld.

Om de kans te verkleinen dat deze integriteitsrisico's zich voordoen, is het daarom belangrijk dat de (potentiële) medewerker en externe verbonden persoon zorgvuldig worden gescreend. Daarom streeft SPAWW ernaar onderbouwd, een juiste kandidaat te selecteren in termen van betrouwbaarheid, integriteit en deskundigheid voor een functie binnen SPAWW en juiste personen te selecteren die anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst¹ werkzaamheden voor SPAWW verrichten.

3. Toepasselijkheid en verantwoordelijkheid screeningsbeleid

Toepassing screeningsbeleid

Het screeningsbeleid en de daaruit voortvloeiende procedures en maatregelen zijn van toepassing op de eerder genoemde integriteitsgevoelige functies en de personen die deze functies (gaan) vervullen. Dit geldt ongeacht of de persoon een (tijdelijk) dienstverband aan zal gaan met SPAWW of dat de persoon vanuit een (tijdelijke) inhuurovereenkomst werkzaamheden gaat verrichten.

Verantwoordelijkheid screeningsbeleid

Het bestuur is verantwoordelijk voor het goedkeuren van het screeningsbeleid. De niet-uitvoerende bestuursleden houden toezicht op de adequate uitvoering van het screeningsbeleid. De uitvoerend bestuurder is verantwoordelijk voor de implementatie en het uitvoeren van het screeningsbeleid. De niet-uitvoerende bestuursleden zijn verantwoordelijk voor het uitvoeren van het screeningsbeleid voor zover het gaat om (her)benoeming van de uitvoerend bestuurder. De compliance officer beoordeelt periodiek of het screeningsbeleid voldoet aan de uitgangspunten van SPAWW en of de hiermee samenhangende (reputatie)risico's worden beheerst.

¹ SPAWW kan deze beoordeling overlaten aan de officiële werkgever van de medewerker, maar blijft zelf te allen tijde verantwoordelijk voor de beoordeling.

4. Screeningsprocedure

Bij de aanstelling van een persoon in een integriteitsgevoelige functie worden de volgende screeningsstappen uitgevoerd (de zogenaamde pre-employment screening):

- Controle identiteit en NAW gegevens.
- Toetsing vermelde feitelijke gegevens CV aan de hand van overlegde (pdf kopieën) diploma's, getuigschriften en referenties.
- Het inwinnen van inlichtingen omtrent het functioneren bij de voormalige werkgever van betrokkene of opdrachtgever (referentie).²
- Het afnemen van een assessment als toetsing van de geschiktheid voor de functie.
- Het laten overleggen door de kandidaat van een Verklaring Omtrent het Gedrag (verder te noemen VOG) voorafgaand aan de indiensttreding dan wel aanvang van de werkzaamheden ten behoeve van SPAWW.
- Het vragen naar nevenfuncties of potentiële belangenverstremgeling.
- Open bronnen onderzoek naar eventuele reputatierisico's en potentiële belangenverstremgeling.

In geval van een herbenoeming van een bestuurslid zal er hertoetsing plaatsvinden onder meer door het laten overleggen van een recente VOG en van eventuele reputatierisico's en potentiële belangenverstremgeling (bijvoorbeeld uitvoeren van een open bronnen onderzoek en beoordeling wenselijkheid en passendheid van het vervullen van een nevenfunctie tegen de huidige situatie).

5. Beoordeling

De gevolgde procedure en de uitkomsten ervan worden schriftelijk vastgelegd ten behoeve van een objectieve onderbouwing van de besluitvorming. Indien er getwijfeld wordt aan de betrouwbaarheid, deskundigheid en/of passendheid van een kandidaat of interne sollicitant, dan vindt geen aanstelling plaats.

6. Inwerkingtreding en ondertekening

Deze versie van het screeningsbeleid treedt in werking na goedkeuring door het bestuur op 4 november 2022 en vervangt de versie van het screeningsbeleid die is goedgekeurd op 7 februari 2020. Het screeningsbeleid wordt elke drie jaar door het bestuur geëvalueerd, tenzij er een relevante aanleiding aanwezig is waardoor deze eerder dient plaats te vinden.

Voor akkoord en goedkeuring,
Namens Stichting Private Aanvulling WW en WGA,

A. de Rijk
(Uitvoerend) bestuurder

² Bij voorkeur minimaal twee voormalige werkgevers/opdrachtgevers benaderen.