



STICHTING

PAWW

PRIVATE
AANVULLING
WW & WGA

Screeningsbeleid

Versie 2025

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
23-09-2025	2025	Conceptversie voor Bestuursbureau	concept
3-10-2025	2025	Ter besluitvorming naar Bestuur	def

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 in organisaties. Integriteit kan beschouwd worden als een kwaliteitskenmerk. In dit document is het screeningsbeleid van de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (verder te noemen SPAWW) als onderliggende regeling van het integriteitbeleid van SPAWW vastgelegd.

Het integriteitbeleid van de organisatie vormt de basis voor de integere bedrijfsvoering. Met het integriteitbeleid wil SPAWW bevorderen dat medewerkers en andere verbonden personen handelen in overeenstemming met wet- en regelgeving en naar de missie, visie, uitgangspunten en kernwaarden van SPAWW. Deze zijn opgenomen in het jaarverslag van SPAWW.

De kernwaarden 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 extern 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 werkerterrein van SPAWW. In de uitvoering van deze functies kan 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 integriteitgevoelig gekwalificeerd. Daarnaast kan het bestuur ook andere functies of overeengekomen werkzaamheden, zoals vervuld door externe adviseurs, aanwijzen als integriteitgevoelige 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 extern persoon (tijdelijk) worden ingevuld.

Om de kans te verkleinen dat deze integriteitsrisico's zich voordoen, is het belangrijk dat de (potentiële) medewerker en extern 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.

Diversiteit en inclusie

SPAWW streeft naar een inclusieve werkcultuur waarin diversiteit wordt gewaardeerd en gestimuleerd. Bij de screening van (potentiële) medewerkers en externen wordt expliciet aandacht besteed aan gelijke kansen, ongeacht afkomst, gender, leeftijd, religie, seksuele oriëntatie of beperking. Discriminatie in het selectieproces wordt actief voorkomen.

Dit streven is ook opgenomen in de *Profielschets Toezichthoudend Bestuur*².

3. Toepasselijkheid en verantwoordelijkheid screeningsbeleid

Toepassing screeningsbeleid

Het screeningsbeleid en de daaruit voortvloeiende procedures en maatregelen zijn van toepassing op de eerdergenoemde 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.

Gegevensbescherming

Alle persoonsgegevens die worden verwerkt in het kader van het screeningsbeleid, worden behandeld volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Gegevens worden uitsluitend verzameld en gebruikt voor het doel van screening en selectie, en worden niet langer bewaard dan noodzakelijk. Kandidaten worden vooraf geïnformeerd over de verwerking van hun gegevens en hun rechten, waaronder het recht op inzage, correctie en verwijdering.

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

² 940_Profielschets Toezichthoudend Bestuur Stichting PAWW 20250524, waarin een evenwichtige samenstelling van het Bestuur en/of het bestuurssecretariaat wordt vermeld.

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 over het functioneren bij 1 á 2 voormalige werkgevers/opdrachtgevers van betrokkene (referentie).
- Het toetsen voor 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 belangenverstrengeling.
- Open bronnenonderzoek naar eventuele reputatierisico's en potentiële belangenverstrengeling. SPAWW maakt waar relevant gebruik van digitale screeningstools en AI-ondersteunende checks. Hierbij wordt zorgvuldig omgegaan met ethische aspecten en privacy.

In geval van een herbenoeming van een bestuurslid zal er hertoetsing plaatsvinden naar eventuele reputatierisico's en potentiële belangenverstrengeling en beoordeling wenselijkheid en passendheid van het vervullen van een nevenfunctie tegen de huidige situatie. Dit gebeurt door het laten overleggen van een recente VOG en een open bronnenonderzoek met waar relevant gebruik van digitale screeningstools en AI-ondersteunende checks.

5. Beoordeling

De gevolgde procedure en de uitkomsten ervan worden schriftelijk vastgelegd ten behoeve van een objectieve onderbouwing van de besluitvorming. Als 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

Het bestuur kan het screeningsbeleid te allen tijde wijzigen.

Naast dit screeningsbeleid beschikt SPAWW onder andere over de volgende regelingen:

- Integriteitsbeleid
- Incidentenregeling
- Privacybeleid
- Gedragscode
- Geschillenregeling
- Beleggingstatuut
- Beloningsbeleid
- Uitbestedingsbeleid

Dit screeningsbeleid treedt in werking na vaststelling door het bestuur op 3-10-2025

Namens het bestuur van SPAWW,

A. de Rijk
(Uitvoerend) bestuurder