

# Beleid Integriteit



De Krim Texel



## INTEGRITEITSBELEID

### N.V. EXPLOITATIEMAATSCHAPPIJ DE KRIM

Vastgesteld door de Raad van Commissarissen op 2021

## Inhoud

1.	INLEIDING.....	2
2.	DE MELDING .....	2
3.	DE LEIDINGGEVENDE .....	3
4.	DE VERTROUWENSPERSOON.....	3
5.	DE MEDEWERKER.....	3
6.	DE ONDERNEMINGSRAAD .....	3
7.	DE AFDELING P&O .....	3
8.	MEDIATION.....	3

## 1. INLEIDING

In onze organisatie hebben we integriteit hoog in het vaandel staan.

Een onderdeel van het integriteitsbeleid is hoe om te gaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. De wet voor de Klokkenluiders regelt dit. Voor de formele meldingsprocedure verwijzen we graag naar het document "Integriteitsbeleid Regeling melding misstanden De Krim Texel" op ons intranet AfasInsite. De Krim draagt zorg voor publicatie op haar website van het integriteitsbeleid en de daarbij behorende relevante gegevens.

Integriteit wordt wel omschreven als:

- Onkreukbaar;
- Betrouwbaar;
- Zeggen wat je doet en doen wat je zegt;
- Recht doen aan ieders rechten, belangen en welzijn;
- Je houden aan regels en afspraken;
- De rug recht houden bij weerstanden en verleidingen.

Voorbeelden van schendingen van integriteit zijn:

- Machtsmisbruik;
- Corruptie;
- fraude, diefstal;
- dubieuze giften of beloften;
- misbruik van informatie;
- ongewenste omgangsvormen (voor een uitgebreide uitleg verwijzen u naar het afzonderlijke beleidsdocument).

## 2. DE MELDING

Van belang is dat de melding van een mogelijke misstand eerst intern wordt gedaan. Het is de bedoeling dat de organisatie de kans krijgt om misstanden eerst zelf op te lossen.

De melding dient bij voorkeur schriftelijk te worden gedaan of schriftelijk te worden vast gelegd, bijvoorbeeld door de leidinggevende.

De melder dient zorgvuldig te handelen. Er moet sprake zijn van een redelijk vermoeden en de klacht moet onderbouwd kunnen worden. De melder mag niet "zomaar" de organisatie beschuldigen.

Er is volgens de wet sprake van (een vermoeden van) een misstand: *'indien het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie waarbij tevens het maatschappelijk belang in het geding is'*.

Dit laatste kan bijvoorbeeld het geval zijn bij schending van een wettelijk voorschrift, gevaar voor de volksgezondheid, veiligheid van personen of milieu.

Misstanden en onregelmatigheden kunnen worden gemeld bij:

- de leidinggevenden
- de vertrouwenspersoon
- de raad van commissarissen ten aanzien van de statutair directeur
- extern( bijvoorbeeld het Huis voor klokkenluiders).

De Krim stelt nader onderzoek in naar de melding. Dit onderzoek wordt geleid door één van de directieleden (in geval het een misstand ten aanzien van de statutair directeur betreft één van de commissarissen), die met minimaal een tweede functionaris uit de organisatie het team vormt dat het onderzoek uitvoert. Dit dient te gebeuren binnen redelijke termijn, doch uiterlijk binnen 8 weken en de melder dient daarvan op de hoogte te worden gehouden. Het onderzoeksteam gaat vertrouwelijk om met de melding en de identiteit van de melder. Alle relevante informatie is alleen toegankelijk voor betrokkenen.

De melder, de beschuldigde en directie (of Raad van Commissarissen indien het een melding ten aanzien van de statutair directeur betreft) worden op de hoogte gesteld van de uitkomst van het onderzoek.

De melder mag door het doen van een melding niet door de organisatie worden benadeeld. Indien de melder van mening is dat hij wordt benadeeld door het doen van de melding kan hij het Huis voor Klokkenluiders vragen een onderzoek te starten.

De Krim is niet verplicht om iedere melding te onderzoeken. Als met een melding niets wordt gedaan, wordt de melder op

de hoogte gebracht van de beslissing en de redenen worden daarbij aangegeven.

Als het onderzoek naar de klacht is afgerond dient De Krim binnen redelijke termijn doch uiterlijk binnen 2 weken de uitkomst van het onderzoek aan de melder en andere betrokkenen te berichten.

Wanneer de melder het niet eens is met het door De Krim ingenomen standpunt of indien De Krim niet tijdig haar standpunt kenbaar maakt kan de melder de misstand ook extern melden. (bijvoorbeeld het openbaar ministerie of de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders).

### **3. DE LEIDINGGEVENDE**

Het bevorderen van integer handelen binnen de organisatie vraagt om extra inspanning van leidinggevend. Zij hebben een voorbeeldfunctie en dienen het integriteitsbeleid te implementeren in de organisatie. Zij dienen zorg te dragen voor een open aanspreekcultuur.

Leidinggevend zijn zich bewust van het feit dat het melden van een misstand of onregelmatigheid kan leiden tot een arbeidsconflict.

Het kan zijn dat het arbeidsconflict raakvlakken heeft met integriteit. Voor de vertrouwenspersoon kan dan ook een rol zijn weg gelegd.

De leidinggevende dient een effectieve en constructieve samenwerkingsrelatie met de vertrouwenspersoon te hebben. De vertrouwelijkheid van de informatie die de vertrouwenspersoon heeft wordt gerespecteerd.

### **4. DE VERTROUWENSPERSOON**

De Krim heeft twee vertrouwenspersonen. Eén intern ([marianne.krim@gmail.com](mailto:marianne.krim@gmail.com)) en één extern ([s.b.rip@hetnet.nl](mailto:s.b.rip@hetnet.nl)). De contactgegevens staan tevens op Afasinsite.

Werknemers kunnen haar/hem in vertrouwen raadplegen over het vermoeden van een misstand. De vertrouwenspersoon heeft een geheimhoudingsplicht. De vertrouwenspersoon neemt binnen de organisatie een onafhankelijke positie in. U kunt de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning. Er is ruimte voor verhaal en gevoelens. De werknemer maakt uiteindelijk zelf de keuze of hij al dan niet een melding doet. Hij wordt daarbij begeleid door de vertrouwenspersoon. De werknemer kan er voor kiezen anoniem een melding te doen. Zijn naam is dan alleen bekend bij de vertrouwenspersoon.

Medewerkers kunnen met de vertrouwenspersoon overleggen over vragen die ze hebben, dilemma's en integriteitkwesities.

De vertrouwenspersoon mag de geheimhoudingsplicht doorbreken in uitzonderlijke gevallen: bijvoorbeeld als het gaat om een misdrijf. Zij/hij stelt daarvan de melder op de hoogte.

De vertrouwenspersoon kan de medewerker ook doorverwijzen naar een andere instantie, bijvoorbeeld de maatschappelijk werker, de bedrijfsarts, een psycholoog, alles in samenspraak met de medewerker.

De vertrouwenspersoon kan leidinggevend gevraagd en ongevraagd adviseren over het integriteitsbeleid en kan er mede voor zorgen dat het integriteitsbeleid "levend" wordt gehouden.

### **5. DE MEDEWERKER**

Ook de medewerker zelf is verantwoordelijk voor het creëren van een integere en veilige werkplek. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De medewerkers dienen kennis te nemen van het beleid en bij twijfel de situatie bespreken met zijn leidinggevende.

### **6. DE ONDERNEMINGSRAAD**

De O.R. heeft vanuit de Wet Huis voor Klokkeluiders instemmingsrecht op het integriteitsbeleid. De ondernemingsraad heeft instemming verleend met het Integriteitsbeleid zoals beschreven in dit document.

### **7. DE AFDELING P&O**

De afdeling P&O heeft de taak een beleid te voeren dat is gericht op een integere organisatie en een bedrijfscultuur waarbinnen misstanden en onregelmatigheden worden voorkomen.

### **8. MEDIATION**

De Krim zal in aangewezen gevallen, door De Krim te bepalen, ook de inschakeling van een mediator faciliteren. De medewerker kan deze mogelijkheid met de vertrouwenspersoon bespreken.