

# Integriteitsbeleid

Integriteit gaat over:

- 1 machtsmisbruik
  - corruptie, belangenverstremgeling, nepotisme en manipulatie van of misbruik/leken van (de toegang tot) informatie
- 2 financiële schendingen
  - fraude, oneigenlijk gebruik/misbruik van middelen en diefstal
  - belastingontwijking en vermogensbeheer/beleggingsbeleid in strijd met de doelstelling van de organisatie
- 3 interpersoonlijke schendingen
  - ongewenste intimiteit, seksuele intimidatie en seksueel geweld
  - agressie, discriminatie en pestgedrag

De Hollandsche Molen heeft een aantal voorzieningen op het gebied van het waarborgen van integriteit. Iedereen bij onze vereniging moet veilig kunnen werken. We zorgen dat iedereen die denkt praktijken waar te nemen die in strijd zijn met integriteitsregels, dit kan melden en kan rekenen op zorgvuldige behandeling van de melding. Deze voorzieningen gelden in eerste instantie voor onze medewerkers, en waar van toepassing voor onze vrijwilligers en stagiair(e)s op het kantoor. Tevens dragen we ons beleid uit in het gehele molenveld.

We hebben afspraken hoe je een melding kunt doen van ongewenst gedrag en van mogelijke fraude of andere misstanden. Je kunt de melding in vertrouwen doen, je identiteit wordt niet bekend gemaakt en je rechtspositie is beschermd.

Hierna is onze visie op integriteit neergezet in de vorm van vraag & antwoord. In de regeling melden vermoeden misstand (zie bijlage 1) is vastgelegd hoe gehandeld kan worden bij het vermoeden van misstanden. Vanuit het belang van integriteit hebben wij zowel een interne als externe vertrouwenspersoon. De interne vertrouwenspersoon betreft een lid van het bestuur. De externe vertrouwenspersoon is aangehaakt bij onze zorgverzekeraar.

## Vraag & Antwoord

### *Hoe ziet het integriteitsbeleid er uit?*

De Hollandsche Molen hecht veel waarde aan een integere bedrijfsvoering en een professioneel imago. We staan voor een veilige werkomgeving waar ieders (lichamelijke) integriteit gewaarborgd is. Daarom vinden we het belangrijk om een duidelijke regeling te hebben voor medewerkers, vrijwilligers, stagiaires etc (verder genoemd in geval van een vermoeden van een misstand. Iedereen werkzaam op ons kantoor of bij een van onze molens wordt aangemoedigd over een vermoeden van misstand in gesprek te gaan met de leidinggevende of directeur. Indien dit niet kan, indien het vermoeden de leidinggevende of directeur zelf betreft kan de medewerker de interne of externe vertrouwenspersoon benaderen.

Iedereen die een onderbouwd vermoeden heeft van een misstand en dit meldt, geniet rechtsbescherming. Je contract en positie staan niet ter discussie als gevolg van een melding.

Van iedereen in de organisatie wordt verwacht dat je vanuit je eigen positie bijdraagt aan een verantwoordelijke, zorgvuldige, respectvolle en integere bedrijfsvoering. Wat dat in jouw positie betekent, bespreek je met collega's en leidinggevende.

Het is niet toegestaan om uit hoofde van je functie bij De Hollandsche Molen geld, goederen, cadeaus of diensten aan te nemen voor werkzaamheden of activiteiten die direct uit de arbeidsovereenkomst of de functie voortvloeien of daarmee samenhangen. Eventuele kleine geschenken worden zo mogelijk met collega's gedeeld.

Het aanvaarden van geld, goederen, diensten of cadeaus van derden met een waarde hoger dan € 25 wordt beschouwd als een schending van de integriteit. In geval van schending van integriteit nemen we passende maatregelen.

Indien je fraude of corruptie vermoedt of waarneemt, wanneer je andere praktijken ziet of vermoedt die strijdig zijn met integere bedrijfsvoering, dan wel zaken die de positie of het imago van De Hollandsche Molen kunnen aantasten, of die de veiligheid en integriteit van medewerkers of vrijwilligers aantast, dien je dit onmiddellijk te melden aan je leidinggevende of directeur. Indien je vermoeden een of meerdere leidinggevendenden of directeur betreft, kun je je melding doen bij de interne vertrouwenspersoon.

***Waar kan iemand die een melding wil doen over schending lichamelijke integriteit terecht?***

Deze kan terecht bij de interne vertrouwenspersoon of indien gewenst bij de externe vertrouwenspersoon. De melder (in geval van een betaalde medewerker) geniet te allen tijde rechtsbescherming, dat wil zeggen dat diegene niet ontslagen kan worden of promotie kan worden ontzegd.

***Zijn er tot op heden incidenten bekend?***

Het kenmerk van het melden van incidenten, nu of in het verleden, is dat deze vertrouwelijk zijn. Het is dus niet mogelijk een overzicht te geven van eventuele incidenten of meldingen daarvan. We streven er naar om een open cultuur te bevorderen waarin dergelijke zaken bespreekbaar zijn, en om faciliteiten te treffen waar medewerkers, vrijwilligers en stagiair(e)s terecht kunnen bij vermoeden van een misstand, zoals de leidinggevendenden, bedrijfsarts en de vertrouwenspersonen.

***Welke maatregelen worden getroffen bij een dergelijke zaak?***

Wij nemen elke melding serieus en nemen, afhankelijk van de zwaarte van de melding gepaste maatregelen waarbij we altijd nauwkeurig zullen samenwerken met een jurist.

***Wat staat er in het personeelsreglement?***

*Vertrouwenspersoon integriteitsvraagstukken*

Werknemers en vrijwilligers van de vereniging kunnen zich voor aangelegenheden die te maken hebben met de integriteit van de vereniging, haar werknemers en haar directievoering, en welke zich naar hun aard niet lenen voor bespreking met de direct leidinggevende c.q. met de directeur van de vereniging, wenden tot een door het bestuur hiertoe aangewezen lid van het bestuur. Deze laatste is gehouden met de grootst mogelijke zorgvuldigheid en gepaste vertrouwelijkheid om te gaan met de door de werknemer verstrekte informatie en met het feit dat de medewerker de betreffende informatie heeft verstrekt.

*Vertrouwenspersoon ongewenste intimiteiten*

Werknemers en vrijwilligers van de vereniging kunnen zich voor aangelegenheden die te maken hebben met ongewenste intimiteiten op de werkvloer, en welke zich naar hun aard niet lenen voor bespreking met de direct leidinggevende c.q. met de directeur van de vereniging, wenden tot de bedrijfsarts van de vereniging.

***Hoe bereik ik de vertrouwenspersonen?***

De interne vertrouwenspersoon is het bestuurslid Hub van Erve via 020 6238703) 6238703). De externe vertrouwenspersoon is verbonden aan GIMD (088 8008500).

***Waarom zijn er een in en externe vertrouwenspersoon?***

We hebben bewust gekozen om voor zaken zoals misstanden en schending van lichamelijke integriteit, een externe vertrouwenspersoon aan te nemen, omdat deze met gepaste afstand en objectiviteit de “zwaardere” gevallen kan opvangen en oppakken. Ook bij de andere zaken die bij de interne vertrouwenspersoon terecht komen, kan de interne vertrouwenspersoon besluiten om ofwel te overleggen met en advies te vragen aan de externe vertrouwenspersoon, als om de zaak over te dragen bij het vermoeden of ervaren van rolverwarring of de zaak wegens kennis van betrokkenen niet objectief te kunnen behandelen. Dit gebeurt altijd in overleg met de persoon die de misstand gemeld heeft.

## Bijlage 1 – Regeling melden vermoeden misstand

### **Inleiding**

De Hollandsche Molen hecht veel waarde aan een integere bedrijfsvoering en een professioneel imago. We staan voor een veilige werkomgeving waar ieders (lichamelijke) integriteit gewaarborgd is. Daarom vinden we het belangrijk om een duidelijke regeling te hebben voor medewerkers, vrijwilligers, stagiaires etc in geval van een vermoeden van een misstand. Iedereen werkzaam op ons kantoor wordt aangemoedigd over een vermoeden van misstand in gesprek te gaan met de leidinggevende. Indien dit niet kan, indien het vermoeden de leidinggevende zelf betreft of als het een van onze vrijwilligers op de molen betreft, kan de medewerker de interne of externe vertrouwenspersoon benaderen.

In deze regeling beschrijven we wat je kunt doen als je reden hebt om te denken dat de regels van integere bedrijfsvoering geschonden worden en je het vermoeden hebt van illegale of immorele praktijken. Dit wordt ook wel ‘klokkenluiden’ genoemd: het extern bekendmaken van vermoedens van een misstand waarbij een groot maatschappelijk belang in het geding is.

Deze regeling is er in de eerste plaats om te bevorderen dat meldingen intern goed worden opgevolgd en misstanden vroegtijdig worden opgespoord. De regeling is er ook om bij te dragen aan een open en veilige organisatiecultuur waarin eventuele schendingen van integriteit direct gemeld, onderzocht en aangepakt kunnen worden om schade te beperken.

Deze regeling geldt voor iedereen die betaald en vrijwillig bij De Hollandsche Molen betrokken is en die het vermoeden heeft van een misstand. De regeling geldt ook wanneer je lichamelijke of mentale integriteit is of wordt geschonden. Bij elk (vermoeden van een) misstand moedigen we je aan dit te melden.

### **Algemeen**

#### ***Artikel 1: Begripsbepalingen***

In deze regeling wordt verstaan onder:

#### ***Medewerker / Melder:***

De medewerker, die in dienst is van of in opdracht werkt van De Hollandsche Molen (inclusief vrijwilligers, stagiaires en externen), en die een vermoeden van een misstand meldt overeenkomstig deze regeling.

#### ***Bevoegd gezag:***

De directeur en degene aan wie hij of zij in dit verband delegeert  
De voorzitter van het bestuur

#### ***Leidinggevende:***

Degene die direct leiding geeft aan de melder;

***Vertrouwenspersoon:***

Degene fungeert als intern of extern vertrouwenspersoon

***Raadsman:***

Degene als bedoeld in artikel 2

***De externe derde:***

Een externe derde als bedoeld in artikel 6;

***Een vermoeden van een misstand:***

Een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een misstand binnen de organisatie van De Hollandsche Molen, waarbij een maatschappelijk belang in het geding is, in verband met:

- a. een (dreigend) strafbaar feit;
- b. een (dreigende) schending van wet- en regelgeving;
- c. een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen; d. een (dreigende) verspilling van de financiële middelen van de organisatie;
- d. een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu; of
- e. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie
- f. over deze feiten.

***Een schending van lichamelijke of mentale integriteit:***

De situatie waarin iemand zich slachtoffer voelt van ongewenste en ongepaste (al dan niet seksueel getinte) fysieke en/of verbale intimidatie, manipulatie, agressie, aanranding of seksueel geweld.

***Artikel 2: Bescherming van melder, raadsman en vertrouwenspersoon***

1. Niemand die betrokken is bij de behandeling van een melding maakt de identiteit van de melder bekend zonder diens instemming. Ook de melder conformeert zich aan deze procedure en informeert anderen binnen de organisatie niet onnodig.
2. De melder zal als gevolg van de melding van een vermoeden van een misstand of integriteitsschending geen nadelige gevolgen ondervinden voor zijn of haar rechtspositie voor zover dit redelijkerwijs verband houdt met de gedane melding van een vermoeden van een misstand.
3. De directeur draagt er zorg voor dat de melder ook anderszins bij de uitoefening van zijn of haar functie geen nadelige gevolgen van de melding ondervindt.
4. Melder heeft het recht een raadsman in de arm te nemen, wanneer hij of zij als gevolg van het te goeder trouw melden van een vermoeden van een misstand nadelige gevolgen ondervindt in zijn rechtspositie, tijdens of na het volgen van deze regeling. De lasten van deze juridische bijstand zullen, voor zover in redelijkheid gemaakt, voor rekening van De Hollandsche Molen komen.

**Interne meldingsprocedure**

***Artikel 3a: Melding van een vermoedelijke misstand***

1. De medewerker kan over zijn of haar vermoeden van een integriteitsschending een vertrouwelijk gesprek voeren met de interne of externe vertrouwenspersoon, voordat hij of zij besluit een formele melding te doen.

2. De medewerker meldt een vermoeden van een misstand intern bij de leidinggevende, de directeur of bij de externe vertrouwenspersoon. In spoedeisende situaties, waarin de vermoedelijke misstand om urgente interventie vraagt, zoals bij het vermoedelijk opzettelijk lekken van data, moet altijd direct de medewerker Gegevensbescherming geïnformeerd worden.
3. De leidinggevende of vertrouwenspersoon bij wie een melding van misstand is gedaan, draagt er zorg voor dat de directie zo spoedig mogelijk op de hoogte wordt gesteld van de melding en van de datum waarop de melding is ontvangen.
4. Bij een melding van misstand mag de melder er in beginsel van uitgaan dat de directeur aangifte doet van een strafbaar feit indien hiervoor aanleiding is of hiertoe een verplichting bestaat.
5. De melder ontvangt een ontvangstbevestiging van de directeur met vermelding van de vermoede misstand.
6. Als de melding de directeur betreft, wordt de melding door de extern vertrouwenspersoon naar de voorzitter van het Bestuur gestuurd, die tevens beslist over het doen van aangifte als bedoeld in lid 5.
7. In sommige situaties kan het wenselijk of noodzakelijk zijn de vermoedelijke misstand extern te melden. Zie hiervoor artikel 6.

#### ***Artikel 3b: Melding van schending van lichamelijke integriteit***

- 1 Een melding van schending van lichamelijke of mentale integriteit gebeurt bij P&O of bij de interne of externe vertrouwenspersoon, die dan in overleg treedt met P&O.
- 2 P&O informeert de directie over een melding van schending van lichamelijke integriteit.

#### ***Artikel 4: Onderzoek***

1. De directeur beoordeelt de ontvangen melding zo spoedig mogelijk en stelt indien nodig zo spoedig mogelijk een onderzoek in.
2. Als de melding de directeur zelf betreft, dan beslist de voorzitter van het Bestuur over het instellen van een onderzoek.
3. Bij het verschaffen van informatie zal de naam van de melder zonder zijn of haar toestemming niet worden genoemd, en ook overigens zal de informatie zo worden verstrekt dat de identiteit van de melder voor zover mogelijk beschermd is.
4. De directeur informeert de persoon of personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij daardoor het onderzoeksbelang kan worden geschaad.
5. Het onderzoek wordt niet verricht door een persoon die mogelijk betrokken is of is geweest bij de vermoede misstand. De directeur kan een extern deskundige raadplegen.
6. Onderzoek en de verdere behandeling van de melding kan in ieder geval achterwege worden gelaten als de melding kennelijk onredelijk is gedaan en als er geen sprake is van een vermoeden van een misstand als bedoeld in artikel 1.
7. De directeur meldt het achterwege laten van een onderzoek en van de verdere behandeling van de melding zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de melder, onder vermelding van de reden.

**Artikel 5: Vervolgstappen**

1. De directeur bestudeert de uitkomsten van het onderzoek. Indien de uitkomsten van het onderzoek aanleiding geven, neemt de directeur passende (disciplinaire) maatregelen en/of overige procedurele maatregelen.
2. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt de melder schriftelijk op de hoogte gebracht van het standpunt van de directeur omtrent het gemeld vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
3. Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de melder hiervan in kennis gesteld en wordt aangegeven binnen welke termijn hij of zij een standpunt tegemoet kan zien.

**Artikel 6: Melding aan een raadsman of externe derde**

4. De medewerker kan het vermoeden van een misstand melden bij een raadsman of externe derde als sprake is van:
  - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
  - b. een situatie waarin betrokkene in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van een interne melding;
  - c. een duidelijke dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
  - d. een eerdere interne melding conform de procedure van in wezen dezelfde misstand deze misstand niet heeft weggenomen;
  - e. het bevoegd gezag in de ogen van de medewerker ten onrechte geen aangifte doet (in geval van een wettelijke plicht of bevoegdheid tot direct extern melden).
5. Een externe derde of raadsman in de zin van deze regeling is iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie aan wie de medewerker een vermoeden van een misstand meldt, omdat dat naar zijn of haar redelijk oordeel van een zodanig groot maatschappelijk belang is dat dat belang in de concrete omstandigheden van het geval zwaarder moet wegen dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, en die naar zijn of haar redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand op te kunnen heffen of doen opheffen.