

Beleid naleving- en integriteitsmeldingen

Inleiding.....	2
Voor wie is dit beleid bedoeld?.....	2
Rollen en verantwoordelijkheden	3
Medewerker	3
Bestuur	3
HR.....	3
Vertrouwenspersoon.....	3
Melden nalevings- en integriteitsincidenten.....	4
Wat kun je melden?	4
Wat valt niet onder dit beleid?.....	4
Wanneer kun je melden?	4
Hoe kun je melden?	5
Bescherming en geheimhouding.....	5
Wat betekent dit voor jou in de praktijk?.....	5
Procedure opvolging nalevings- en integriteitsmeldingen	6
Bevestiging Melding	6
Vooronderzoek	6
Inschatting impact Melding.....	6
Impact categorieën en opvolging	7
Onderzoekswaarborgen	8
Bevoegdheden Bestuur	9
Afhandeling na onderzoek	9

Inleiding

Conduterra streeft naar een werkomgeving waar mensen gemotiveerd, aangenaam en veilig kunnen (samen)werken. Het is daarbij belangrijk dat zowel positieve als negatieve uitingen van gedrag vrij kunnen worden besproken.

Het nalevings- en integriteitsprogramma richt zich op het faciliteren van een cultuur waarin medewerkers zich durven te uiten waardoor naleving- en integriteitsincidenten kunnen worden voorkomen. Hierbij horen zowel een tijdige signalering van potentiële incidenten en een adequate opvolging van incidenten.

Hieronder valt ook uitdrukkelijk de bescherming van melders, inclusief anonieme melders en meldingen betreffende een misstand volgens de EU richtlijn aangaande klokkenluiders.

Dit beleid omschrijft de onderwerpen waarover meldingen gedaan kunnen worden, wanneer een melding gedaan kan worden, waar dit kan worden gedaan, wat er gebeurt met een melding en hoe de bescherming van betrokkenen gewaarborgd wordt.

Voor wie is dit beleid bedoeld?

Dit beleid is van toepassing op iedere medewerker van Conduterra, zowel tijdelijk als vast in dienst. Ook ingehuurde of bij Conduterra gedetacheerde medewerkers, stagiairs of freelancers kunnen gebruik maken van de meldkanalen die Conduterra beschikbaar stelt voor het melden van nalevings- en integriteitsincidenten en/of misstanden. Ook zij worden beschermd tegen eventuele benadeling. Ten slotte kunnen ook alle externen die via hun werk met Conduterra in contact komen, zoals leveranciers of sollicitanten, gebruik maken van desbetreffend beleid.

Je hoeft niet zelf betrokken of het slachtoffer te zijn van een nalevings- of integriteitsincident om een melding te maken. Je kunt het ook gezien of gehoord hebben.

Je kunt een situatie over een mogelijk nalevings- of integriteitsincident vaak het best eerst bespreken met een collega, je leidinggevende of een vertrouwenspersoon. Door de precieze situatie waar je tegenaan loopt bespreekbaar te maken, kan je aftasten of bijvoorbeeld een goed gesprek deze situatie kan oplossen. Als een informele bespreking geen oplossing biedt dan kan een melding gemaakt worden volgens dit beleid.

Rollen en verantwoordelijkheden

Medewerker

Conduterra zet zich in voor een veilige en inclusieve werkomgeving en verwacht van haar medewerkers dat zij zich hieraan binden.

Bestuur

Het bestuur binnen Conduterra heeft de verantwoordelijkheid een veilige en inclusieve werkomgeving te faciliteren en te promoten. Iedere leidinggevende verbindt zich aan de voorbeeldrol die bij zijn functie komt kijken, in deze context uitgelegd als de rol om zich te richten op het voorkomen van incidenten en het promoten van bespreekbaarheid. Daarbij heeft de leidinggevende een rol bij het tijdig opvolgen of escaleren van signalen betreffende een potentiële nalevings- of integriteitschending.

HR

HR heeft tot taak om beschikbaar te zijn voor zowel de medewerker als het management in geval van vermoedens van overtredingen en door te verwijzen naar de juiste kanalen voor opvolging.

HR is verantwoordelijk voor:

- het opstellen van het beleid met betrekking tot melden en afhandelen van nalevings- en integriteitsincidenten;
- de communicatie met betrekking tot dit beleid;
- monitoring van de werking van dit beleid;
- adviseren over de toepassing van dit beleid;
- opvolgen van meldingen volgens de onderzoeksprocedure;
- waarborgen van bescherming tegen benadeling

Vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon ondersteunt medewerkers die slachtoffer zijn geworden van 'ongewenste omgangsvormen' zoals pesten, discriminatie, agressie en seksuele intimidatie. De vertrouwenspersoon wordt door het bestuur van Conduterra aangesteld.

De vertrouwenspersoon is ook bevoegd namens een medewerker dan wel ambtshalve een anonieme Melding bij het Meldpunt in te dienen.

Melden nalevings- en integriteitsincidenten

Wat kun je melden?

Dit beleid is met name gericht op de volgende onderwerpen:

- fraude;
- diefstal;
- omkoping en corruptie;
- seksuele intimidatie;
- discriminatie, pesten, agressie en geweld;
- overige overtredingen van de gedragscode en/of wet- en regelgeving

Wat valt niet onder dit beleid?

Dit beleid is niet van toepassing op de volgende onderwerpen:

- Security-incidenten (preventieadviseur);
- Safety-incidenten (preventieadviseur);
- Arbeidsrechtelijke geschillen (HR);
- Onderwerpen met een wettelijke verplichting tot extern melden (Bestuur);
- Misstanden die zich buiten de invloedssfeer van Conduterra bevinden (Bestuur)

Voor bovenstaande onderwerpen bestaan specifieke organen binnen de organisatie.

Indien er een escalatie nodig is van een gemaakte melding via andere meldpunten kan in afstemming met HR de melding en afhandeling daarvan worden geëvalueerd.

Wanneer kun je melden?

Nu we hebben uitgelicht welke onderwerpen wel en niet onder dit beleid vallen is het belangrijk om toe te lichten *wanneer* je een Melding kunt maken. Je kunt een Melding maken wanneer je het vermoeden hebt dat er bepaalde zaken (zoals eerder aangehaald) overtreden worden. Het is daarbij geschikt de Melding met feiten te onderbouwen, maar dit is geen vereiste. Het is niet de bedoeling om zelf op onderzoek uit te gaan, deze bevoegdheden liggen bij de Behandelaar of kunnen gedelegeerd worden aan het Bestuur.

Het uitgangspunt voor een Melding is dat deze te goeder trouw door de melder wordt gedaan.

Een Melding kan niet in behandeling worden genomen als over de betreffende Misstand of Inbreuk reeds een externe procedure is gestart. Wanneer na indiening van de Melding een externe procedure wordt gestart, zal de behandeling onder dit beleid worden stopgezet. Hierop kan een uitzondering worden gemaakt als er naar de mening van de Behandelaar zwaarwegende redenen zijn de Melding toch te (blijven) behandelen.

Hoe kun je melden?

Je kunt een melding maken bij de Behandelaar op een wijze die jij verkiest; per email, telefoon, via een spraakbericht, in persoon of per brief. Meldingen per e-mail kunnen worden gericht aan de Behandelaar:

Rovoco BE 0798.826.276 (externe partner)

Robbie@rovoco.be

Een melding per telefoon, via een spraakbericht of in persoon kun je maken bij Robbie Vossen, te bereiken op +32 (0) 495 57 14 41

Een melding per brief kan worden gericht aan: Conduterra, t.a.v. Robbie Vossen (Naleving & Integriteit), Schouwkensstraat 1, 2030 Antwerpen.

Je kunt er tevens voor kiezen anoniem een melding in te dienen.

De melder kan in deze fase ook de vertrouwenspersoon raadplegen.

Bescherming en geheimhouding

Het Melden van (eventuele) schendingen is van groot belang voor de continuïteit van Conduterra en de effectiviteit van het nalevingsprogramma. Medewerkers die met goede intenties melden zullen geen nadeel ondervinden van hun Melding en worden beschermd. Bij een intern onderzoek worden ook de rechten van betrokkenen beschermd. Gedurende alle stadia van deze procedure, maar ook na afloop, geldt een geheimhoudingsplicht voor alle betrokkenen.

Wat betekent dit voor jou in de praktijk?

Na ontvangst van de Melding wordt door de Behandelaar getoetst of de Melding valt onder de reikwijdte van dit beleid. Met de reikwijdte worden de onderwerpen bedoeld zoals weergegeven in de paragraaf 'Wat kun je melden?'.

De melder ontvangt binnen 7 werkdagen een bevestiging van ontvangst van de Melding, behalve wanneer er bij een anonieme Melding geen contactgegevens bekend zijn gemaakt. Een mondelinge Melding zal op schrift worden gesteld door de Behandelaar en voorgelegd worden aan de melder.

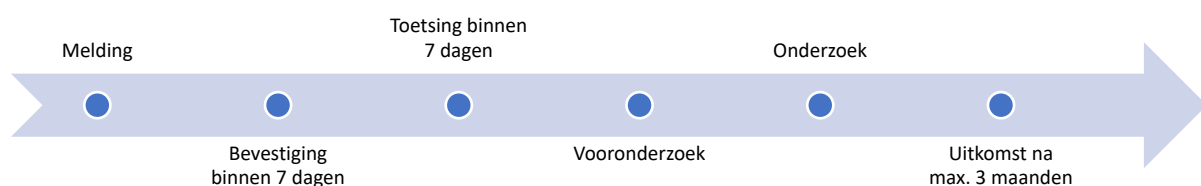
Vervolgens vindt de beoordeling van ontvankelijkheid ook binnen 7 werkdagen plaats. Indien dit niet mogelijk is dan ontvangt de melder hier tijdig een bericht over.

De Behandelaar kan na toetsing van ontvankelijkheid proberen om tot een informele oplossing te komen. Een informele oplossing kan voor alle betrokken partijen een laagdrempelige manier van opvolging bieden. Als een informele oplossing niet tot de mogelijkheden behoort dan toetst de Behandelaar om welke categorie de Melding gaat.

Een Melding heeft een maximale looptijd van 3 maanden. Dit is wettelijk bepaald. De melder ontvangt in ieder geval binnen deze termijn bericht van het verloop en de afronding van de Melding. Daarnaast kan de melder ook tussentijds verzoeken om de status van de Melding.

Het verdere verloop van de procedure na ontvangst van een Melding wordt toegelicht in 'Procedure opvolging nalevings- en integriteitsmeldingen' hierna.

Procedure opvolging nalevings- en integriteitsmeldingen



Bevestiging Melding

De Behandelaar zal allereerst de ontvangst van een Melding bevestigen aan de melder.

De Behandelaar beoordeelt vervolgens deze Melding om te bepalen wat de vervolgstappen zijn. Dit is een ontvankelijkheidstoets, waarbij wordt beoordeeld of het onderwerp van de Melding valt onder dit beleid. De Behandelaar geeft hierover binnen 7 werkdagen bericht aan de melder.

Een Melding die niet ontvankelijk wordt verklaard onder dit beleid, of wanneer er geen verdere actie hoeft worden ondernomen, wordt door de Behandelaar afgesloten, aan de melder gecommuniceerd en opgenomen in het incidentenregister.

Vooronderzoek

Na de ontvankelijkheidstoets beoordeelt de Behandelaar de geschatte aard en omvang van de Melding, dit noemen we de impact. Aan de hand hiervan wordt bepaald welke opvolging plaats zal vinden. Ook zal een plan van aanpak worden opgesteld met een inschatting van de doorlooptijd.

Inschatting impact Melding

De impact van een Melding zal voor de melder in alle gevallen groot worden ervaren. Voor elke wijze van opvolging geldt als uitgangspunt dat er met de grootste zorgvuldigheid gehandeld zal worden en dat de betrokken belangen evenwichtig gerespecteerd zullen worden.

Om opvolging te kunnen geven is het noodzakelijk een proces vast te leggen waarbij we verschillende vormen van opvolging definiëren, dit noemen we impact categorieën.

De inschatting van de (potentiële) impact van een Melding voor Conduterra als organisatie gebeurt door de omstandigheden van het geval in kaart te brengen. Het kan gaan om financiële schade in geval van bijvoorbeeld diefstal of fraude, maar ook om schade aan de goede naam van Conduterra bij haar belanghebbenden. Daarnaast kan er sprake zijn van een juridisch risico wanneer bijvoorbeeld contractuele afspraken worden geschonden. Het kan ook gaan om een combinatie van schades.

Door de impact in te schatten kunnen de juiste vervolgacties worden bepaald en wordt voor iedereen zoveel mogelijk van tevoren inzichtelijk gemaakt welk proces er volgt nadat een Melding is gedaan.

Uiteindelijk blijft de opvolging van iedere Melding afhankelijk van de omstandigheden van het geval en worden de best passende onderzoeksmethoden (bijvoorbeeld het opvragen van data, raadplegen van bronnen, houden van interviews) ingezet. Ook kunnen externe partijen worden ingezet om het onderzoek uit te voeren of om bij het onderzoek te assisteren.

Impact categorieën en opvolging

Small impact

Een Melding met een geschatte beperkte financiële, reputationele of anderszins beperkte nadelige impact voor Conduterra kan, in gevallen waar dit passend is, door het Bestuur onderzocht worden. Het Bestuur wordt dan over de Melding geïnformeerd en eventuele details worden doorgestuurd. Indien het management de Melding direct heeft ontvangen, zal van tevoren de geschikte onderzoeksvorm met de Behandelaar worden afgestemd. De Behandelaar heeft een coördinerende rol en kan ook besluiten het onderzoek zelfstandig uit te voeren.

Medium impact

Een Melding die niet in de categorie 'small' of 'high' valt zal worden onderzocht door de Behandelaar. Voorafgaand aan het onderzoek wordt beoordeeld of het verantwoordelijke management moet worden geïnformeerd over de aard van de klacht dan wel het te voeren onderzoek.

High impact

Een Melding met een potentieel grote nadelige financiële, reputationele of anderszins hoge nadelige impact voor Conduterra zal worden afgehandeld door de Behandelaar na voorafgaande afstemming met de Bestuurder.

De Behandelaar kan signalen ontvangen die duiden op een Misstand met 'high impact' zonder dat hier een Melding over is gemaakt. In dat geval zal de Behandelaar de Bestuurder informeren en gezamenlijk afstemmen welke opvolging gerechtvaardigd is.

Een 'high impact' wordt in ieder geval verondersteld als het gaat om Meldingen over het handelen van (leden van) het Bestuur; afdelingsbrede Misstanden (waarbij bijvoorbeeld meerdere personen betrokken zijn); indicatoren van sociaal onveilige (sub)culturen; grote fraudes (richting >100 k EUR) en onderwerpen met impact vanuit een toezichthouder (met mogelijke boetes >100 k EUR).

1. De Behandelaar heeft de bevoegdheid een externe instantie in te schakelen voor het uitvoeren van (deel)onderzoek.
2. De Behandelaar kan de bevoegdheid omschreven onder 2 en 3 ook delegeren aan het Bestuur ten behoeve van het uitvoeren van een onderzoek met een medium impact.
3. Bij Meldingen waarbij het onderwerp direct betrekking heeft op het handelen van de COO zal de Behandelaar rechtstreeks contact opnemen met de CEO.

Onderzoekswaarborgen

Het doel van het uitvoeren van een onderzoek is waarheidsvinding. Dit gebeurt op een integere manier waarbij de volgende punten te allen tijde worden gewaarborgd.

1. Gedurende het gehele behandelingstraject van een Melding kan de melder informatie en advies inwinnen bij de Behandelaar.
2. De Behandelaar voert het onderzoek zorgvuldig, vertrouwelijk en grondig uit, in lijn met geldende wet- en regelgeving.
3. In het kader van het onderzoek worden indien mogelijk de melder, de Beklaagde(n) en alle anderen die hiervoor in aanmerking komen, gehoord. Van de gesprekken wordt schriftelijk verslag opgemaakt.
4. Indien op enig moment in de procedure de Melding door de melder wordt ingetrokken kan na afweging van de belangen over worden gegaan tot het staken van de behandeling.
5. Als de Melding is ingediend op anonieme basis zal de Behandelaar ervoor zorgen dat deze anonimiteit gedurende het gehele onderzoeksproces en daarna wordt gewaarborgd.
6. Getuigen die anoniem wensen te blijven kunnen hiertoe aan de Behandelaar een verzoek doen.
7. Gedurende het gehele proces worden, waar mogelijk, de diverse betrokkenen over de voortgang van het onderzoek op de hoogte gehouden, met inachtneming van de privacywet- en regelgeving.
8. Na behandeling van de Melding kan nazorg plaatsvinden door middel van overleg tussen de melder enerzijds en een door de Behandelaar aan te wijzen persoon anderzijds.
9. In de afstemming tussen de Behandelaar en de COO heeft deze laatste

.de beslissende stem. Als de Behandelaar het niet eens is met de beslissing van de COO en de Behandelaar daartoe voor Conduterra zwaarwegende argumenten heeft, zal de situatie voorgelegd worden aan het Bestuur.

Bevoegdheden Bestuur

Bij Meldingen waar het om individuen gaat is ook het verantwoordelijk management betrokken. Deze Manager zal zich aan de volgende punten houden.

1. De verantwoordelijke manager kan naar aanleiding van de ingediende Melding direct (tijdelijke) geëigende maatregelen nemen.
2. De verantwoordelijke manager betreft HR en de Behandelaar.
3. Het Bestuur draagt zorg voor de borging van de vertrouwelijkheid binnen zijn/haar afdeling.
4. Het Bestuur borgt de juiste afhandeling na het onderzoek.

Afhandeling na onderzoek

Nadat een onderzoek is afgerond zijn er nog een aantal stappen te doorlopen voor een juiste afhandeling. Deze punten worden hieronder beschreven.

1. De Behandelaar sluit een Melding af met een terugkoppeling aan de betrokkenen.
2. HR deelt zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen dertig werkdagen na ontvangst van de Melding, aan de Beklaagde(n) schriftelijk en gemotiveerd zijn oordeel mee.
3. Het oordeel bevat een omschrijving en beoordeling van de Melding en eventuele maatregelen en sancties.
4. Bij Misstanden met 'high impact' stemt de Verantwoordelijke Manager de te nemen besluiten ook af met de CEO, COO, HR en de Behandelaar.
5. Iedere Melding wordt door De Behandelaar geanonimiseerd opgenomen in het incidentenoverzicht.