

Integriteitbeleid Turien & Co. Holding

Inhoud

- 1. Inleiding. 3
 - 1.1 Achtergrond. 3
 - 1.2 Toepassingsgebied. 3
 - 1.3 Strategie en integriteit. 3
 - 1.4 MVO en integriteit. 4
 - 1.5 Leiding geven en integriteit. 4
- 2. Integriteit. 4
 - 2.1 Toelichting. 4
 - 2.2 Doelstelling. 5
 - 2.3 Normen en waarden. 5
- 3. Algemene integriteitinstrumenten. 6
 - 3.1 Identificeren en analyseren van integriteitrisico's (SIRA). 6
 - 3.2 Compliance monitoring. 6
 - 3.3 Organisatorische borging. 6
 - 3.3.1 Integriteit officer. 6
 - 3.3.2 Incidentenbeheer. 7
 - 3.3.3 Beheersing belangenconflicten bemiddelaar en gevolmachtigde. 7
 - 3.3.4 Intragroep overeenkomsten en -posities. 7
- 4. Integriteit relatie. 7
- 5. Integriteit (persoons)gegevens en cybercrime. 8
- 6. Integriteit medewerker. 8
 - 6.1 Veilige werkomgeving. 8
 - 6.2 Gedragscode. 8
 - 6.3 Integriteittoetsing. 8

6.4 Integriteit eed en verantwoording.	9
6.5 Melden nevenfuncties en -activiteiten.	9
6.6 Regeling relatiegeschenken en uitnodigingen.	9
6.7 Voorkomen van marktmisbuik en beperking mededinging.	9
Voorkomen en onderzoeken van interne fraude.	9
6.8 Vertrouwenspersoon.	10
6.9 Melden ongewenst gedrag.	10
6.10 Melden van een (vermoeden van) misstand.	10
6.11 Rollen en verantwoordelijkheden.	10
6.11.1 Directie.	10
6.11.2 Management/leidinggevende.	11
6.11.3 Medewerker.	11
6.11.4 Integriteit officer.	11
6.11.5 P&O..	12
6.11.6 Vertrouwenspersoon.	12
6.12 Naleving.	12
6.13 Auditing.	12
7. Ondertekening.	12

1. Inleiding

1.1 Achtergrond

De organisatie is op grond van de Wft en Solvency II gehouden om een beheerste bedrijfsvoering te hebben. Onderdeel hiervan is het voorzien in een integriteitbeleid waarin beschreven is hoe de organisatie haar integriteitrisico's beheerst. Hierbij wordt veelal de integriteitrisico's gerelateerd aan de primaire activiteiten van de organisatie.

Turien & Co. ziet het onderwerp integriteit en de daaraan verbonden risico's echter breder. Als werkgever is de organisatie verantwoordelijk om medewerkers te beschermen tegen (integriteits)risico's en voor hen een veilige werkomgeving te creëren, door de organisatie en werkprocessen daarop in te richten en voorzieningen te treffen. Wij onderkennen daarbij ook dat de (interne) integriteit van onze medewerker een belangrijk basis vormt voor ons handelen richting de buitenwereld. Om deze reden is integriteit niet alleen een belangrijk onderdeel van onze bedrijfsvoering, maar ook nauw verbonden met ons personeelsbeleid. Daarom is in dit beleid zowel de integriteit zoals bedoeld in de Wft en Solvency II benoemd, als ook de (interne) integriteit van onze medewerkers.

In dit beleid wordt verwezen naar onderliggend beleid of procedures. In elk van deze documenten worden de diverse verantwoordelijkheden en taken omschreven alsmede de daarbij betrokken functie(s). Dit is niet opgenomen in dit document.

1.2 Toepassingsgebied

Dit integriteitbeleid is van toepassing op alle onderdelen van de holding en daarmee ook op alle medewerkers werkzaam binnen de holding, ongeacht functie van en de entiteit waarbinnen de medewerker werkzaam is.

Op onderdelen is de uitwerking van het beleid ook van toepassing op extern ingehuurde personen alsmede op de leden van de Raad van Commissarissen. Indien dit het geval is, blijkt dat uit de nadere invulling van dit beleid en uit het betreffende (beleids)document.

1.3 Strategie en integriteit

Onderstaand is de strategiekaart weergegeven. Hierin zijn de strategische doelstellingen klanttevredenheid, werkplezier en rendement uitgewerkt in kritische succesfactoren en performance indicatoren. Een integere en beheerste bedrijfsvoering en maatschappelijk verantwoord ondernemen zijn hier het fundament voor.

A	Klanttevredenheid		Toereikend rendement			Werkplezier		
B	Kwaliteit producten en diensten	Excellente uitvoering	Portefeuille management	Acceptatie (beleid)	Schade behandeling	Het werk	De voorwaarden	Onze cultuur
C	Kwaliteit producten	Doorlooptijd / reactietijd	Schaderatio	Kwaliteit productie	Schadesturing	Geeft voldoening (werkinhoud)	Zijn op orde en duurzaam	Bevordert inspirerende samenwerking
	Duidelijkheid (polis) documentatie	Foutloosheid	Schade frequentie	Groei	Gemiddeld schadebedrag	Past bij mij (competenties)	Scheppen een prettige omgeving	Biedt een veilige omgeving
	Klantwaardering		Kosten			is in balans (werkdruk)	Sluiten aan op mijn behoefte	Stimuleert vitaliteit
D	Integere en beheerste bedrijfsvoering							
E	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)							

Integriteit is in alle vormen door de hele strategiekaart van groot belang. Natuurlijk voor werkplezier, waarin een veilige werkomgeving een indicator is. Dit geldt echter ook in de breedte van het HR beleid; inclusiviteit, gelijke behandeling, eerlijke communicatie zijn maar een paar voorbeelden die het werkplezier beïnvloeden. Ook in de omgang met klanten, het waar maken van toezeggingen, eerlijke en transparante processen en besluitvorming. Het zijn allemaal voorbeelden van bedrijfsintegriteit die de beleving over onze organisatie voeden en de ervaringen met onze dienstverlening kleuren. En tot slot, ook in de rendementsdoelstelling is het een belangrijke factor. Eerlijke pricing, geen onverantwoorde risico's of rendementseisen, niet inlaten met activiteiten of organisaties die schuren met een integere bedrijfsvoering, hoe (ogenschijnlijk) financieel aantrekkelijk ook.

Een gezonde bedrijfscultuur is doordrenkt van een sterke bedrijfsethiek. Zowel het gunnen, respecteren en tolereren zijn daar uitingen van. Het niet willen scoren om het scoren of ten koste van een ander, het juist handelen laten prevaleren boven financieel gewin. Een oprecht commitment aan werkplezier, klanttevredenheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen zijn essentieel voor de bedrijfsethiek en integer handelen.

1.4 MVO en integriteit

Tegenwoordig wordt maatschappelijk verantwoord ondernemen vertaald in duurzaamheid, waarbij dat laatste wordt ingevuld met zonnepanelen op het dak en andere vormen van duurzame energie. Voor ons staat maatschappelijk verantwoord ondernemen gelijk aan bewustwording voor de omgeving waarin wij opereren en zo te handelen binnen de doelstellingen van het bedrijf dat dit de maatschappij zo min mogelijk belast en daar zoveel mogelijk aan bijdraagt. Integriteit is hier op twee manieren mee verbonden. Enerzijds is het een vereiste om goed invulling aan die maatschappelijke verantwoordelijkheid te kunnen geven. Anderzijds dient de communicatie hierover het eerlijke verhaal te vertellen; niet alleen de ambitie maar ook waar wij werkelijk staan, niet alleen het streven maar ook de mate waarin wij daarin slagen.

1.5 Leiding geven en integriteit

Het is een belangrijke taak van directie en (midden-)management om niet alleen het goede voorbeeld te geven maar op alle gebieden de afwegingen voor de collega's transparant te houden en de collega's mee te nemen in die afwegingen. Hoe gek het wellicht ook overkomt, het is een kwestie

van “opvoeden”; overbrengen welke normen en waarden leidend zijn, duidelijk maken dat niet macht maar gelijkwaardigheid telt en dat het handelen doorlopend getoetst moet worden aan de normen en waarden. Onderdeel van een sterke bedrijfsethiek is het organiseren van tegenspraak; actief collega’s tot feedback uitnodigen, zowel feedback op gedrag als op handelen en besluitvorming. En oprecht de tegenspraak waarderen, hoe ongelukkig deze wellicht ook is. Niet het scoren vooropstellen maar grenzen stellen aan de wijze waarop je succesvol wilt zijn. Het betekent dus ook het definiëren van succes: het uitdrukken hiervan in welzijn, niet in geld. Wanneer dit consequent wordt gedaan, worden de principes van de bedrijfsvoering steeds duidelijker. Dit versterkt de taakvolwassenheid en autonomie van collega’s waarmee kwetsbaarheden en afhankelijkheden in de organisatie beperkt worden en onderling begrip en samenwerking juist versterkt worden.

2. Integriteit

2.1 Toelichting

In de praktijk is de toepassing van waarden en normen situatieafhankelijk. Wat in de ene situatie of omgeving als integer wordt gezien, is in een andere context onacceptabel. Dit maakt dat er ‘grijze gebieden’ zijn in wat toelaatbaar is. Niet iedereen heeft een helder beeld over de grenzen van toelaatbaar handelen. Duidelijk beleid, een richtinggevende code, trainingen en discussie op de werkvloer over zulke situaties levert inzichten op en kan individuele medewerkers ondersteunen in hun keuzes.

Integriteit is meer dan het vastleggen van een aantal gedragsregels in een gedragscode en moet in samenhang gezien worden met cultuur, mentaliteit en bewustwording.

2.2 Doelstelling

Het doel van het integriteitsbeleid is het scheppen en vastleggen van duidelijke en richtinggevende kaders voor integer handelen en het creëren van een integere cultuur binnen de organisatie.

Concreet betekent dit:

1. integriteitbewustzijn en (moreel) verantwoord handelen van medewerkers bevorderen en medewerkers beschermen tegen misstappen door onnodige risico’s en verleidingen weg te nemen;
2. het vertrouwen van medewerkers in elkaar versterken (veilige werkomgeving stimuleren);
3. het vertrouwen van de klanten van de organisatie versterken;
4. het voorkomen en aanpakken van integriteitschendingen;
5. het voorkomen dat het vertrouwen in de onderneming of in de financiële markt wordt geschaad door:
 - a. belangenverstremeling;
 - b. het begaan van strafbare feiten of andere wetsovertredingen op het gebied van integriteit door het bedrijf of haar medewerkers;
 - c. relaties met (bepaalde) klanten;

- d. andere handelingen door de onderneming of medewerkers die op een dusdanige wijze ingaan tegen hetgeen volgens het ongeschreven recht in het maatschappelijk verkeer betaamt.

Het integriteitsbeleid is vooral gericht op het richting geven aan het gedrag van medewerkers, waaronder management en directie. Het beleid bestaat uit een mix van instrumenten met als doel: het opstellen van regels voor toelaatbaar en ontoelaatbaar gedrag en het bevorderen van het integriteitbesef van medewerkers. Naast gedragsregels zijn dit diverse activiteiten en maatregelen zoals het bevorderen van bewustwording van integriteitrisico's, het vaststellen van kwetsbare plekken binnen de organisatie en het omgaan met integriteitschendingen.

2.3 Normen en waarden

Integriteit is een belangrijk onderdeel van het professioneel functioneren van medewerkers. Dat houdt onder meer in dat handelingen en gedrag in lijn moeten zijn met belangrijke maatschappelijke en bedrijfsspecifieke normen en waarden. In september 2017 is een cultuuronderzoek verricht onder alle medewerkers van Turien & Co. en Ansvar (deelnemingspercentage: 97%). Daarnaast hebben diverse medewerkers in interviews een stuk context geschetst. Tot slot heeft de cultuur werkgroep een groot draagvlak in de organisatie om vanuit die invalshoek de uitkomsten meer betekenis te geven.

Het onderzoek is gebaseerd op de Barrett methode, waarin de medewerkers achtereenvolgens wordt gevraagd de persoonlijke waarden aan te geven, de huidige cultuurwaarden en tot slot de gewenste cultuurwaarden.

De organisatie heeft mede op grond van de uitkomsten van dit onderzoek voor de volgende kernwaarden gekozen als het gaat om integriteit:

- betrokkenheid
- eerlijkheid
- vertrouwen
- duidelijkheid
- openheid
- kwaliteit
- betrouwbaarheid
- zorgvuldigheid
- objectiviteit

Kernwaarden zijn geen doel op zich. Het gaat erom de kernwaarden te vertalen naar de werksituatie. Denk bijvoorbeeld aan dienstverlening die in overeenstemming is met deze kernwaarden.

3. Algemene integriteitinstrumenten

3.1 Identificeren en analyseren van integriteitrisico's (SIRA)

Teneinde de integriteitrisico's te identificeren waarmee de organisatie geconfronteerd wordt, is beleid opgesteld voor het uitvoeren van een risicoanalyse op het gebied van integriteit:

[Systematische integriteit risicoanalyse: beleid Turien & Co. Holding.](#)

Periodiek worden door Risk en Compliance samen met de organisatie de integriteitrisico's -zoals door DNB gedefinieerd- geanalyseerd en beoordeeld. De volgende thema's worden geanalyseerd: (interne, externe en fiscale) fraude, belangenverstremgeling, Sanctiewet en Wwft, privacy, datalekken en cybercrime, maatschappelijk onbetamelijk gedrag.

Per thema worden meerdere risicoscenario's benoemd waarbij het bruto en netto risico worden bepaald. Hierbij wordt tevens gekeken naar de bestaande beheersing van het risico, op basis waarvan zo nodig verbetervoorstellen worden gedaan ter nadere beheersing van het risico.

3.2 Compliance monitoring

Periodiek wordt door de Compliance officer gemonitord op de naleving van de gestelde eisen inzake integriteit. Hierbij wordt per eis beoordeeld of en zo ja in welke mate deze is geborgd. Indien geen sprake is van volledige boring wordt hiervoor een aanbeveling met deadline opgesteld. De tijdige opvolging hiervan wordt door de Compliance officer gemonitord.

3.3 Organisatorische borging

3.3.1 Integriteit officer

De organisatie heeft een Integriteit officer voor alle entiteiten vallende onder de holding. Dit betreft een rol en is toegewezen aan de Compliance officer. Dit is vastgelegd in paragraaf 4.2.6 van het [Compliance Handboek](#).

3.3.2 Incidentenbeheer

De organisatie heeft een regeling voor het melden en het onderzoeken van mogelijke integriteitincidenten: [Omgaan met ongewenst handelen \(inclusief klachtenprocedure en klokkenluidersregeling\)](#). Deze regeling is tevens een klokkenluidersregeling als bedoeld in de Wet Huis voor klokkenluiders.

3.3.3 Beheersing belangenconflicten bemiddelaar en gevolmachtigde

De organisatie betreft een holding waaronder zowel een gevolmachtigde, als een bemiddelaar vallen. Aangezien de bemiddelaar de vertegenwoordiger is van de klant, en de gevolmachtigde de vertegenwoordiger is van diens volmachtgever, kunnen er belangenconflicten ontstaan. Dit integriteitrisico wordt enerzijds beheerd door de bemiddelaar in een afzonderlijke entiteit te plaatsen met eigen personeel, en anderzijds door het hanteren van een [procedure conflicterende belangen](#). Deze procedure is tevens gepubliceerd op de [website](#) van Turien & Co. Assuradeuren.

3.3.4 Intragroep overeenkomsten en -posities

Binnen de holding wordt samengewerkt en zijn bepaalde activiteiten samengevoegd om daarmee een hogere mate van effectiviteit en efficiency te realiseren. Deze samenwerking leidt tot interne uitbesteding en kan tevens leiden tot intragroepsrisico's, waaronder met betrekking tot de integriteit. De organisatie heeft hiertoe [Intragroepsbeleid](#) opgesteld teneinde deze risico's te beheersen.

4. Integriteit relatie

Teneinde integriteitrisico's verbonden aan de relaties te kunnen beheersen, heeft de organisatie de navolgende beheersmaatregelen getroffen:

- Fraudebeheersing: er is een fraudebeleid geformuleerd: [Fraudebeleid en- organisatie Ansvar en Turien & Co.](#) gericht op het voorkomen en onderzoeken van externe fraude.
- Toetsing bemiddelaars: bij aanstelling van een bemiddelaar wordt de toekomstige relatie mede getoetst op fraude en het voorkomen op de sanctielijsten. Dit is opgenomen in de [Procesbeschrijving aanstellen assurantieadviseur Turien.](#)
- Toetsing verzekeringsrelaties: bij het aangaan van een verzekeringsovereenkomst wordt de verzekeringnemer onder meer getoetst op fraude en het voorkomen op sanctielijsten. Deze toetsingen zijn systeemtechnisch ingeregeld in Certigo respectievelijk in Level. Sanctielijsttoetsingen vinden bovendien plaats bij wijzigingen van de sanctielijsten, bij wijzigingen aan de zijde van de relatie en bij betalingen.
- Toetsing bij uitbesteding: ten behoeve van het uitbesteden van werkzaamheden is beleid opgesteld en procedures. In de [uitbestedingsprocedure](#) worden mede aandacht besteed aan de integriteit van de relatie als ook van de samenwerking. Zo wordt bij kritieke/belangrijke uitbestedingen een risicoanalyse uitgevoerd waarbij tevens gekeken wordt naar het belangenverstremgelingsrisico, frauderisico en informatiebeveiligingsrisico. Ook dient bij de selectie van de dienstverlener bij elke uitbesteding mede getoetst op integriteit van / bij de dienstverlener op basis van een [Checklist selectie dienstverlener uitbesteding](#) of [Checklist selectie dienstverlener kritieke DORA](#)

Voor de sanctielijsttoetsingen heeft de organisatie afzonderlijk beleid opgesteld: [Toetsing sanctiewet en wet witwassen en financieren terrorisme: Beleid Turien & Co.](#)

5. Integriteit (persoons)gegevens en cybercrime

De organisatie heeft ten behoeve van de integriteit van (persoons)gegevens en het voorkomen van cybercrime beleid opgesteld:

- [Algemeen beleid inzake bescherming persoonsgegevens](#)
- [Informatiebeveiligingsbeleid](#)

Zowel in het privacy beleid als het informatiebeveiligingsbeleid is opgenomen hoe dat nader is vormgegeven.

6. Integriteit medewerker

6.1 Veilige werkomgeving

Een belangrijk aspect van de strategische doelstelling; het werkplezier te vergroten, is het bieden van een aantrekkelijke en veilige werkomgeving. Een randvoorwaarde hiervoor is het respectvol behandelen van elkaar, het hanteren van goede omgangsvormen en het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag. In het HR beleid is uiteengezet welke stappen worden gezet teneinde een veilige werkomgeving te bevorderen.

6.2 Gedragscode

De organisatie heeft een [gedragscode](#) (inclusief integriteitcode) opgesteld, die van toepassing is op de eigen medewerkers en externe personen die worden ingehuurd. De gedragscode bevat regels met betrekking tot houding en gedrag ten aanzien van integriteit. Hiermee wordt tevens invulling gegeven aan de integriteiteisen die voortvloeien uit wet- en regelgeving en zelfregulering.

De gedragscode is onderdeel van het personeelshandboek. Doordat het personeelshandboek onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst, heeft de gedragscode tevens meer juridische waarde.

6.3 Integriteittoetsing

Teneinde de integriteit van haar medewerkers te kunnen borgen, heeft de organisatie beleid opgesteld voor het toetsen van medewerkers: [Beleid integriteittoetsing medewerkers](#)

Dit beleid beschrijft de integriteittoetsing van medewerkers bij indiensttreding, alsmede de periodieke integriteittoetsing. De zwaarte en wijze van beide toetsingen zijn afhankelijk van de functie. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen dagelijks beleidsbepalers en leden van de RvC, 2^e echelon functies, integriteitgevoelige functies en overige functies.

Voorafgaand aan indiensttreding wordt elke nieuwe medewerker uitgebreid op diens integriteit getoetst. Deze integriteittoetsingen zijn vastgelegd als onderdeel van de werving-en selectieprocedures. De toetsing vindt ook plaats indien een medewerker intern solliciteert naar een integriteitgevoelige functie.

6.4 Integriteit eed en verantwoording

Bij indiensttreding leggen alle medewerkers de integriteit eed af conform de Wft en ondertekenen zij een papieren exemplaar. Leidinggevend en dienen met betrekking tot deze eed bovendien jaarlijks verantwoording af te leggen over het voorafgaande jaar.

6.5 Melden nevenfuncties en -activiteiten

Medewerkers dienen op grond van de gedragscode bij indiensttreding opgave te doen van aanwezige nevenfuncties en -activiteiten. Reden hiervoor is om belangenverstremming respectievelijk oneigenlijke beïnvloeding van de medewerker te voorkomen. Bovendien zijn medewerkers conform deze code gehouden om gedurende het dienstverband melding te maken van nieuwe nevenfuncties en -activiteiten alsmede van beëindiging van of verandering bij bestaande nevenfuncties en -activiteiten.

6.6 Regeling relatiegeschenken en uitnodigingen

Teneinde oneigenlijke beïnvloeding van medewerkers te voorkomen, is er een regeling opgesteld voor het accepteren van relatiegeschenken en uitnodigingen: [Regeling relatiegeschenken en uitnodigingen](#).

Op basis van deze regeling geldt er een meldplicht. Alle gemelde ontvangen relatiegeschenken en uitnodigingen worden bovendien geregistreerd. Hierbij wordt beoordeeld of mogelijk sprake kan zijn van oneigenlijke beïnvloeding. Bij relatiegeschenken en uitnodigingen van externe partijen die vallen onder de Wft, is goedkeuring van de Compliance officer een vereiste.

6.7 Voorkomen van marktmisbruik en beperking mededinging

Ter voorkoming van marktmisbruik door (medewerkers van) de organisatie, is beleid opgesteld: [Beleid ter voorkoming van marktmisbruik](#)

In dit beleid zijn risico's respectievelijk situaties waarin marktmisbruik mogelijk zou kunnen zijn, geïntroduceerd. Ook zijn de functies aangewezen die specifiek onder dit beleid vallen. Het beleid omvat periodieke awareness alsmede een periodieke uitvraag naar de handel in financiële instrumenten.

Ook heeft de organisatie een regeling opgesteld ter voorkoming van ongeoorloofde beperking van de concurrentie: [Complianceregeling Mededinging](#). Er zijn functies aangewezen die doelgroep zijn van deze regeling. Dit betreffen functies die over informatie beschikken en contacten hebben met externe partijen waarmee de concurrentie ongeoorloofd beperkt zou kunnen worden.

Voorkomen en onderzoeken van interne fraude

Interne fraude wordt binnen de organisatie gezien als een incident in de zin van de Wet op het financieel toezicht. Ten behoeve van deze incidenten is een afzonderlijke procedure opgesteld, zijnde het beleid [Omgaan met ongewenst handelen \(inclusief klachtenprocedure en klokkenluidersregeling\)](#). Op de behandeling van (mogelijke) fraude (mede) begaan door medewerkers of met diens medeweten, is deze procedure ook van toepassing.

De procedure met betrekking tot integriteitincidenten valt onder de verantwoordelijkheid van de Integriteit officer. Bij de behandeling van een mogelijke interne fraude wordt samengewerkt met de afdeling Volmacht- en Fraudebeheersing.

Vastgestelde interne incidenten, waaronder fraude, worden centraal geregistreerd in een intern (integriteit)incidentenregister. In overleg met de afdeling Volmacht- Fraudebeheersing kan besloten worden tot een registratie in het Incidentenregister of het Extern Verwijzingsregister (EVR).

Teneinde interne fraude te voorkomen zijn onder meer onderstaande maatregelen getroffen:

- Functiescheiding
- Fiattering
- Systeemcontroles
- 4 ogen controle
- Steekproeven

Deze zijn opgenomen in de betreffende procesbeschrijvingen en worden hier niet nader beschreven.

6.8 Vertrouwenspersoon

Voor medewerkers die behoefte hebben aan een luisterend oor alsmede informatie over hoe te handelen, heeft de organisatie interne en externe [vertrouwenspersonen](#) benoemd. Het benoemen (en vanzelfsprekend trainen) van interne vertrouwenspersonen op de werkvloer is bovendien mede bedoeld om de drempels voor medewerkers in het melden van mogelijke misstanden zoveel mogelijk te verkleinen.

6.9 Melden ongewenst gedrag

De organisatie heeft een meldingsprocedure voor ongewenst gedrag: het [beleid Omgaan met ongewenst handelen \(inclusief klachtenprocedure en klokkenluidersregeling\)](#). Ongewenst gedrag kan onder meer betrekking hebben op seksuele intimidatie, agressie, geweld, intimidatie en discriminatie. Medewerkers die geconfronteerd worden met ongewenst gedrag kunnen dit melden bij hun leidinggevende, de (interne of externe) vertrouwenspersoon of bij de Integriteit officer.

6.10 Melden van een (vermoeden van) misstand

De organisatie beschikt over een regeling vermoeden misstand: het beleid [Omgaan met ongewenst handelen \(inclusief klachtenprocedure en klokkenluidersregeling\)](#). Hierin is de procedure opgenomen die medewerkers dienen te volgen bij het melden van een vermoeden daarvan.

6.11 Rollen en verantwoordelijkheden

De rollen en daarbij horende verantwoordelijkheden met betrekking tot integriteit binnen de organisatie zijn:

6.11.1 Directie

De directie is verantwoordelijk voor het (laten):

- vaststellen van integriteitsbeleid, -instrumenten en –regelingen;
- uitdragen van het integriteitsbeleid, organisatie breed;
- aan de orde stellen van integriteit in de PO-gesprekscyclus;
- beperken van de kwetsbaarheid van werkprocessen binnen de organisatie en ervoor zorgen; dat medewerkers zo min mogelijk worden blootgesteld aan integriteitsrisico's;
- treffen van maatregelen bij schendingen van het integriteitsbeleid (bijv. het toepassen van een disciplinaire maatregel of door de schending aan te merken als wanprestatie/onrechtmatige daad jegens de organisatie)
- periodiek rapporteren over het gevoerde integriteitsbeleid aan ondernemingsraad en bestuur/directie.

6.11.2 Management/leidinggevende

De leidinggevende is binnen de eigen afdeling verantwoordelijk voor het:

- uitdragen van het integriteitsbeleid, onder andere door eigen voorbeeldgedrag;
- aan de orde stellen van integriteit in de PO-gesprekscyclus;

- periodiek agenderen van integriteit voor een overleg op afdeling- of teamniveau, zodat medewerkers vragen en dilemma's kunnen bespreken;
- zorgdragen voor naleving van het integriteitsbeleid door medewerkers (o.a. het aanspreken van medewerkers op ongewenst gedrag en het maken van afspraken hierover voor de toekomst);
- fungeren als eerste aanspreekpunt voor medewerkers bij integriteitskwesties;
- melden van (een vermoeden van) een integriteitschending bij de directie en - in overleg met directie en P&O - indien nodig uitvoeren van maatregelen;
- het in kaart brengen van de risico's t.a.v. integriteit in de uitvoering van werkzaamheden.

6.11.3 Medewerker

Elke medewerker is verantwoordelijk voor het:

- kennen en naleven van regels en voorschriften rond integriteit zoals beschreven in dit document, inclusief de documenten en procedures waarnaar verwezen wordt in dit document;
- signaleren en ondernemen van actie bij (mogelijk) integriteitskwesties, zoals het aanspreken van een collega op zijn/haar gedrag of het aan de orde stellen van dilemma's in een werkoverleg;
- melden van (een vermoeden van) schending van het integriteitsbeleid bij zijn/haar leidinggevende en anders de naast hogere leidinggevende en/of de Integriteit officer;
- naleven van de gedragscode van de organisatie.

6.11.4 Integriteit officer

De Integriteit officer is verantwoordelijk voor:

- opstellen, actualiseren, periodiek evalueren en indien nodig aanpassen van integriteitsbeleid, -instrumenten en -regelingen en bekendmaking en advies hierover;
- ondersteunen en adviseren van directie en leidinggevenden bij het toepassen en borgen van het integriteitsbeleid;
- organiseren van activiteiten/trainingen op het gebied van integriteit;
- Uitvoeren van integriteitonderzoeken en adviseren over te nemen maatregelen naar aanleiding van een verricht integriteitonderzoek.
- Verzorgen van het melden van meldplichtige integriteitincidenten bij de toezichthouder.

6.11.5 P&O

De afdeling P&O is verantwoordelijk voor:

- uitvoering geven aan specifieke onderdelen van het integriteitbeleid;
- werven, selecteren, opleiden en benoemen van interne vertrouwenspersonen;
- nieuwe en bestaande medewerkers toetsen op integriteit;
- mede verzorgen van de communicatie over integriteit.

6.11.6 Vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon het tot taak de medewerker een luisterend oor te bieden en mee te denken over de mogelijke vervolgstappen die de medewerker zou kunnen nemen. De vertrouwenspersoon onderzoekt echter geen meldingen van mogelijke integriteitissues.

6.12 Naleving

De organisatie heeft integriteit en integer handelen hoog in het vaandel staan. Derhalve is op het niet naleven van de gedragscode en regelingen waarnaar deze code verwijst, gesanctioneerd. Zie hiertoe hoofdstuk 6 van de [gedragscode](#).

6.13 Auditing

Op de onderdelen van het integriteitbeleid (lees: de nadere uitwerking) wordt periodiek door Internal audit geauditeerd. Over de resultaten daarvan wordt gerapporteerd aan de directie en management. Aanbevelingen worden digitaal vastgelegd en gemonitord op tijdige opvolging.

7. Ondertekening

Dit beleid is vastgesteld door de Directie op 22 april 2026. Het beleid wordt minimaal jaarlijks geactualiseerd door de Integriteit officer en opnieuw vastgesteld door de directie.