



Integriteitsbeleid GNR

Mei 2022

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Integriteitsbeleid GNR	3
Inleiding	3
Kernwaarden en normen	3
Visie op integriteit en doelstellingen	4
Structuur, instrumenten, taken en verantwoordelijken	5
Incidenten en rapportage	7

Inleiding

Integriteit is in de eerste plaats een persoonlijke eigenschap: het hanteren van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen. Het gaat ook over handelingen, gedragingen en omgangsvormen en de morele kwaliteit daarvan. Integriteit is echter niet alleen een persoonlijke eigenschap, maar ook een kenmerk van de organisatie, een onderdeel van de bedrijfscultuur. En steeds dringender wordt geëist dat organisaties daar aandacht aan geven en kunnen uitleggen hoe zij werken aan integriteit: welke waarden en normen ze hanteren, welke visie en doelstellingen er zijn, welke structuren en instrumenten worden ingezet ter verbetering en hoe de evaluatie plaatsvindt.

In dit document beschrijven wij hoe we dat doen bij GNR, een relatief kleine organisatie. Voor ons zijn de uitgangspunten van de Provincie Noord-Holland richtinggevend, maar vanwege onze omvang, passen wij aspecten van de uitvoering aan. Ook is GNR geen publiekrechtelijke organisatie en de werknemers zijn geen ambtenaren, zodat ook hierdoor aanpassingen noodzakelijk zijn. Met het volgen van de provinciale regelingen voldoen wij tevens aan de eisen die vanuit het Centraal Bureau Fondsenwerving (CBF) worden gesteld voor de erkenning als Goed Doel met keurmerk.

Dit integriteitsbeleid geldt voor alle vaste medewerkers van GNR en voor overige groepen medewerkers als inhuurkrachten en stagiaires. Voor zover van toepassing geldt het ook voor onze vrijwilligers en leveranciers. Voor de Stichting Steun Goois Natuurreservaat (SSGN), die geen werknemers heeft, geldt dat de in dit beleid geformuleerde kernwaarden en normen door het bestuur wordt onderschreven en als richtlijn gelden naast de (prevalerende) Code Goed Bestuur en (prevalerende) statuten voor SSGN. Voor de leveranciers staat een en ander mede verwoord in de inkoopvoorwaarden.

Voor de *bestuurders* van Stichting GNR en SSGN gelden de (vergelijkbare) normen en uitgangspunten zoals verwoordt in de desbetreffende statuten en Codes Goed Bestuur, en aanvullende bestuurlijke regelingen.

Kernwaarden en normen

Kernwaarden

Kernwaarden brengen tot uiting waar mensen in organisaties voor staan. De waarden vormen een breed kader voor het ethisch handelen binnen een organisatie, waarop de normen gebaseerd zijn. In navolging van de Provincie Noord-Holland onderscheiden wij zeven kernwaarden die van belang zijn bij integer gedrag:

1. Verantwoordelijkheid;
2. Rechtvaardigheid;
3. Autonomie;
4. Professionaliteit;
5. Transparantie;
6. Betrouwbaarheid;
7. Eerlijkheid.

Normen

Deze waarden worden vertaald naar meer concrete, richtinggevende normen. Een groot aantal van die normen is al elders vastgelegd (wet- en regelgeving, CAO provincies). In onze **Gedragscode GNR** staan deze kaders beschreven of wordt verwezen naar (interne of externe) reglementen. De

gedragscode is publiek beschikbaar en staat op onze website gnr.nl en op ons (besloten) intranet (intranet.gnr.nl).

In de **Gedragscode GNR** worden de uitgangspunten (goed werkgeverschap en goed werknemerschap) en kernbegrippen van integriteit (waaronder onafhankelijkheid en betrouwbaarheid) aangegeven. Bovendien wordt hierin een handelingskader geboden mbt de volgende onderwerpen:

- Gewenst en ongewenst gedrag
- Privérelaties
- Belangenverstremgeling
- Incidentele betaalde diensten
- Draaideur constructies
- Nevenwerkzaamheden
- (Privé)gebruik van middelen en voorzieningen
- Inkoop, inhuur en aanbesteding
- Omgaan met informatie
- Externe contacten
- Social Media
- Preventie en handhaving

Er wordt verwezen naar de meldregeling in de cao en de contactgegevens voor interne en externe meldpunten voor ongewenst gedrag en integriteitsschendingen/misstanden worden vermeld. Het Protocol Vertrouwenspersoon is als bijlage opgenomen.

Uitgangspunten hierbij zijn preventie, dilemma's bespreekbaar maken, het laagdrempelig maken van klachten en meldingen, proportionele actie bij schendingen en evaluatie van verbeterpunten na een incident.

Naast deze Gedragscode worden in veel interne procedures die zich primair op andere aandachtgebieden richten, ook integriteitsaspecten benoemd. Enkele voorbeelden:

- Statuten GNR en SSGN
- Werving- en selectiebeleid
- Inkoop- en aanbestedingsbeleid
- ICT gedragsregels
- Social Media code
- Code Goed Bestuur
- Regeling voor de directeur rentmeester
- (...)

Visie op integriteit en doelstellingen

Visie

GNR is als organisatie integer en wil dat blijven. Leidinggevenden en medewerkers van GNR beschouwen integriteit als een vanzelfsprekend onderdeel van de professionaliteit en de kwaliteit van hun werk. Zij laten zich bij hun afwegingen leiden door hun eigen morele oordeel, waarbij zij rekening houden met de belangen en rechten van alle betrokkenen. Het motto is: **zelf blijven nadenken. Dat vraagt om *een bedrijfscultuur waar ruimte is om je eigen oordeel te vormen, open te zijn over persoonlijke en professionele normen en waarden, voor je mening uit te komen, verantwoording af te leggen, elkaar aan te spreken en lastige situaties met elkaar te bespreken.***

Vanuit deze visie zal GNR haar medewerkers faciliteren. Medewerkers worden beschermd met passende maatregelen en procedures. De nadruk zal liggen op het nemen van preventieve maatregelen.

Als er toch gereede vermoedens van inbreuken op de integriteit zijn, worden die onderzocht, zo nodig gecorrigeerd en eventueel gesanctioneerd.

Doelstellingen

GNR wil met het integriteitsbeleid bereiken dat zij zich kan blijven presenteren als een betrouwbare en integere partner en heeft de volgende doelstellingen:

1. Het bevorderen van de bewustwording en het bevorderen van (moreel) verantwoord handelen van medewerkers en andere direct betrokkenen
2. Het versterken van het vertrouwen van medewerkers in elkaar en het beschermen van medewerkers tegen misstappen door onnodige risico's en verleidingen weg te nemen.
3. Zicht hebben op kwetsbare plekken en processen in de eigen organisatie.
4. Het voorkomen van integriteitsschendingen en -indien noodzakelijk- het zorgvuldig aanpakken ervan.

Structuur, instrumenten, taken en verantwoordelijken

Structuur en instrumenten

De wijze waarop het werk is georganiseerd, heeft direct invloed op de integriteit van medewerkers. Vaagheid en onduidelijkheid kunnen medewerkers een te grote vrijheid van handelen geven, zonder duidelijk grenzen. GNR streeft naar een structuur waarbij medewerkers goed weten wat hun taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn. Doordat gewerkt wordt in een klein team, is er aanzienlijke sociale controle op gedrag en houding.

Om de doelstellingen van het integriteitsbeleid te realiseren en te handhaven, gebruiken wij onder meer de volgende instrumenten:

- Prominente plaats van het onderwerp Integriteit en de bijbehorende (beleids-)regels op intranet
- Actueel houden van deze informatie en de achterliggende (beleids-)regels
- Beschrijven en actueel houden van de beschrijving van de kritische werkprocessen en procedures
- Heldere volmachten (extern gepubliceerde procuratieregeling) en een budgethoudersregeling die vastgelegd is in het procuratieschema in ons financieel systeem
- 4-ogen principe bij financiële transacties en het aangaan van substantiële verplichtingen
- Zorgvuldig personeelsbeleid met specifieke aandacht voor:
 - zorgvuldigheid in het kader van werving, selectie en aanname.
 - achtergrond van de kandidaten: GNR vraagt standaard om een verklaring omtrent het gedrag (VOG) en onderzoekt zo nodig antecedenten, diploma's en referenties.
 - duidelijke functieprofielen
 - inzet van selectiecommissies
 - diversiteit
- Aandacht voor ongewenst gedrag in gesprekken met medewerkers en in de RI&E
- Vastlegging van afspraken met betrekking tot integriteit, waaronder de melding van nevenwerkzaamheden.
- Aandacht voor integriteit in het management
- Jaarlijkse update over integriteit in het jaarverslag (vanaf 2020)
- Jaarlijkse accountantscontrole met steekproefsgewijze controle op het 4-ogen principe.
- Integriteit als voorwaarde voor leveranciers (in de inkoopvoorwaarden)
- Integere procedures bij fondsenwerving

Taken en verantwoordelijken

De taken bij het integriteitsbeleid zijn als volgt belegd:

Bestuur: Integriteit valt onder het bestuurslid met de portefeuille personeelszaken.

Directeur-rentmeester:

- Is eindverantwoordelijke voor alle aspecten van het integriteitsbeleid binnen de organisatie en voor de afstemming met de portefeuillehouder
- Stelt integriteitsbeleid, -instrumenten en –regelingen vast.
- Fungeert als tweede paar ogen bij het aangaan van verbintenissen door leidinggevenden (binnen de budgethoudersregeling)

Teamleider BO&E is verantwoordelijk voor:

- Het uitdragen van het integriteitsbeleid binnen GNR
- Het beperken van de kwetsbaarheid van werkprocessen binnen de organisatie en het ervoor zorgen dat medewerkers zo min mogelijk worden blootgesteld aan integriteitsrisico's
- Het periodiek rapporteren over het gevoerde integriteitsbeleid aan het MT en de personeelsvertegenwoordiging PVT
- De registratie van incidenten
- Het schrijven van de integriteitsparagraaf voor het jaarverslag (SS)GNR
- Het beschikbaar stellen van budget voor eventuele activiteiten en/of training

Teamleider kan delen van deze taken delegeren. Binnen het team BO&E zijn diverse functionarissen verantwoordelijk voor onderdelen van integriteit:

Team HR:

- (Advies over) duidelijk en integer personeelsbeleid
- Opstellen en communiceren over personeelsregelingen rond dit thema
- Adviseren over trainingen

Team Communicatie en fondsenwerving:

- Transparante en open communicatie met stakeholders
- Integere fondsenwerving en marketing

sr Adviseur Bedrijfsvoering

- Integriteitsaspecten van privacy en automatisering
- Bewaken samenhang van regels en procedures rond integriteit

Coördinator vrijwilligers

- Bewaken integriteit binnen de groep
- Voorlichten vrijwilligers over integriteitszaken

Controller:

- Bewaakt de financiële stromen en processen
- Levert input aan externe accountant voor jaarlijkse controle
- Stelt de jaarrekeningen GNR en SGNR op
- Is het tweede paar ogen bij het doen van grote betalingen door de directeur-rentmeester

Teamleider terreinbeheer: Bewaakt voortgang actiepunten RI&E op het gebied van integriteit/PSA]

Vertrouwenspersoon integriteit : de vertrouwenspersoon is één aanspreekpunt voor medewerkers voor zowel integriteitsvraagstukken als voor kwesties met betrekking tot ongewenste omgangsvormen.

Alle leidinggevenden bij GNR zijn binnen hun teams verantwoordelijk voor:

- Het uitdragen van het integriteitsbeleid binnen het team, onder andere door eigen voorbeeldgedrag
- Het aan de orde stellen van integriteit in de personele jaarcyclus, waaronder ook nevenactiviteiten
- Het periodiek, tenminste éénmaal per jaar, agenderen van het onderwerp integriteit voor een overleg op teamniveau zodat medewerkers vragen en dilemma's kunnen bespreken
- Functioneren als het tweede paar ogen bij het doen van betalingen door medewerkers (binnen de budgethoudersregeling)
- Het zorgdragen voor naleving van het integriteitsbeleid door medewerkers (o.a. het aanspreken van medewerkers op hun gedrag en het maken van afspraken hierover voor de toekomst)
- Het fungeren als eerste aanspreekpunt voor medewerkers bij integriteitstekwesties
- Het melden van (een vermoeden van) een integriteitsschending bij de directeur-rentmeester en de teamleider BO&E en het-in overleg met beiden eventueel uitvoeren van passende maatregelen
- Nazorg voor het/de slachtoffer(s) binnen het eigen team

Medewerkers van GNR:

- Gedragen zich in overeenstemming met de normen, waarden en visie van GNR
- Kennen en volgen de regels en voorschriften van GNR op het terrein van integriteit
- Signaleren dilemma's en integriteitstekwesties en ondernemen actie zoals het aanspreken van een collega op gedrag of het aan de orde stellen van dilemma's in het gesprek met leidinggevenden of in het werkoverleg
- Melden (een vermoeden van) schending van het integriteitsbeleid bij zijn/haar leidinggevende, naast hogere leidinggevende of een vertrouwenspersoon

Incidenten en rapportage

Incidenten

Incidenten zijn situaties waarin medewerkers of anderen hebben gehandeld in strijd met de waarden en normen van GNR. We streven naar het in een vroegtijdig stadium ontdekken en bespreekbaar maken van dilemma's om zo mogelijk incidenten en schendingen te voorkomen. Als zich toch een incident voordoet, wordt ernaar gestreefd de schade zoveel mogelijk te beperken. Belangrijk is dat het management consequent en consciëntieus handelt bij dilemma's en proportioneel optreedt tegen integriteitsschendingen, zodat duidelijk wordt dat dergelijke gedragingen niet worden getolereerd. Dat bewerkstelligt een leereffect.

Bij incidenten kan tegen medewerkers worden opgetreden met diverse maatregelen, variërend van een gesprek met betrokkenen, bemiddeling in een conflict of een officiële waarschuwing tot aan ontslag en strafrechtelijke vervolging. Van belang is dat de maatregel proportioneel is en dat deze fair wordt toegepast. Tegen incidenten door anderen dan medewerkers moet per casus worden bekeken welke maatregelen GNR kan nemen.

Er is een aantal regelingen vastgesteld voor het omgaan met integriteitsincidenten (zie hoofdstuk *Kernwaarden en Normen* onder het sub kopje *Normen*). De teamleider BO&E houdt een geanonimiseerd overzicht bij van aard en omvang van geconstateerde integriteitsschendingen en draagt zorg voor vermelding in de integriteitsparagraaf in het jaarverslag.

Meldpunt integriteitsschending

Naast de regelingen voor werknemers biedt GNR ook andere betrokkenen de mogelijkheid integriteitsschendingen te melden via een intern- of extern meldpunt. Deze staan vermeld op de GNR website.

Rapportage

Jaarlijks zal in het jaarverslag van de Stichting GNR een paragraaf over integriteit worden opgenomen. Daarin wordt aangegeven:

- of er meldingen van incidenten zijn geweest en zo ja van welke aard en welke acties erop zijn ondernomen (preventief, repressief, nazorg)
- welke acties in het kader van integriteitsbevordering zijn ondernomen

In rapportages wordt de privacy van medewerkers geborgd en casuïstiek zal slechts op hoofdpunten en geanonimiseerd worden besproken.

Verder wordt om de ca 4 jaar een RI&E update uitgevoerd, waarin ook aspecten van integriteit aan de orde komen. Over de situatie en de daarop ondernomen acties wordt gerapporteerd in de RI&E rapportage.

Als GNR een medewerkerstevredenheidsonderzoek doet, zullen aspecten van integriteit worden meegenomen en beschikbaar zijn in de rapportage van het onderzoek.