

Integriteitsbeleid EUR Holding BV

EUR Holding BV streeft ernaar een *integere organisatie* te zijn. Dit is een organisatie die aan zo veel mogelijk voorwaarden voldoet om personen binnen die organisatie, individueel en in gezamenlijkheid, te stimuleren zich te houden aan sociale, ethische en/of professionele waarden en normen. Zulke waarden en normen vormen de basis van de gedragsregels binnen de Holding. Maar niet alleen de regels van de organisatie zijn van belang. De naleving van regels, behorend bij een professie (zoals secretaresse, manager, docent, onderzoeker) valt ook onder integriteit. Verder is er persoonlijke integriteit, die te maken heeft met algemene gedragsnormen zoals fatsoen, eerlijkheid, openheid. Om de Holding tot een integere organisatie te maken, is de afgelopen maanden nader inhoud gegeven aan het integriteitsbeleid. Het vervolg van deze tekst bevat een samenvatting van dit beleid.

Uitgangspunt is dat binnen de Holding voornamelijk professionals werken. Daarbij past geen klassiek hiërarchische aansturing. Natuurlijk geeft het management de richting aan, maar steeds met ruimte voor de medewerkers. Regels dienen er mede toe om de grenzen van deze ruimte te bepalen. De naleving daarvan is een gedeelde verantwoordelijkheid.

Gedragsregels binnen EUR Holding BV

Zoals in elke organisatie bestaan binnen de Holding talrijke gedragsregels. We kunnen onderscheid maken tussen regels die voor de gehele organisatie gelden en regels die specifiek zijn voor onderdelen van de Holding (werkmaatschappijen, RvC's). Omdat specifieke regels grotendeels overgelaten kunnen worden aan de afzonderlijke onderdelen, staan hier gedragsregels centraal die gelden voor de hele organisatie. De naleving daarvan is van belang voor een plezierige dagelijkse omgang en om mogelijke reputatieschade van de organisatie te voorkomen. Bekend-zijn met de regels is daartoe een eerste vereiste.

Explicitering en verduidelijking van regels

De gedragsregels (of normen) van de Holding zijn voor een deel vastgelegd, zoals in de Integriteitscode van de EUR, de Verklaring Wetenschappelijke Integriteit (*Declaration Scientific Integrity*) en op BV-niveau de *Code of Conduct* van IHS. Voor een groter deel echter zijn ze niet geformaliseerd, dus niet vastgelegd en daardoor mogelijk onduidelijk. Explicitering en zo nodig verduidelijking is daarom nodig. Wel is het enigszins hachelijk om 'belangrijke' regels te benoemen. De selectie kent namelijk altijd een zekere willekeur, bovendien kan ten onrechte de indruk ontstaan dat andere gedragsregels er niet zo toe doen. Ondanks deze bezwaren volgt nu een lijst van '10 Gouden Gedragsregels' voor de gehele Holding, met als doel te komen tot een gemeenschappelijke definiëring van integer gedrag.

Fair Play & Teamwork

1. *We gedragen ons volgens algemeen aanvaarde fatsoensnormen.*
2. *We houden ons aan academische codes en reglementen alsook aan de algemene wetten en regelgeving.*
3. *We gaan zorgvuldig om met financiën, bedrijfseigendommen en informatie.*
4. *We ondersteunen collega's zo veel mogelijk en werken hen zeker niet tegen.*
5. *We doen over collega's, studenten en opdrachtgevers nooit (bewust) onjuiste mededelingen.*

Professionaliteit in onderwijs en onderzoek

6. *We volgen bij ons onderwijs en onderzoek de Nederlandse Gedragscode Wetenschapsbeoefening van de VSNU.*
7. *We volgen bij al ons contractonderwijs en –onderzoek de Verklaring van Wetenschappelijke Onafhankelijkheid van de KNAW.*
8. *De inhoud van ons contractonderwijs kan in overleg met, maar nooit uitsluitend door een opdrachtgever worden bepaald.*
9. *We baseren de beoordeling van studieprestaties op expliciete en vooraf bekendgemaakte criteria.*
10. *We handelen onafhankelijk en voorkomen dat zelfs maar de schijn van belangenverstrengeling of van beïnvloeding ontstaat.*

In de brochure *Werken onder de vlag van de EUR Holding BV* is elk van deze regels verder uitgewerkt (zie de bijlage). Hier volgt een korte toelichting.

- Bij 1:** De EUR-definitie van ‘ongewenst gedrag’ wordt overgenomen (zie: http://www.eur.nl/-medewerkers/hr_beleid/gedragsregels/beleid_tegen_ongewenst_gedrag/).
- Bij 2:** Van strafbare feiten wordt altijd aangifte gedaan.
- Bij 3:** Medewerkers geven correcte, volledige en transparante informatie over de besteding van middelen en vermijden het maken van onnodige kosten.
- Bij 6 en 7:** De VSNU-Gedragscode en de KNAW-Verklaring worden binnenkort bekend gemaakt via de nieuwe intranetsite van de EUR Holding. Bij 7 bestaat overlap met de EUR Code voor Contractonderzoek die van toepassing is op alle contractonderzoek.
- Bij 10:** Medewerkers zijn open over hun verschillende belangen en posities, en brengen potentiële belangenverstrengeling onder de aandacht van de leidinggevende. De EUR Regeling Nevenwerk is van toepassing.

Regelnaleving

De formulering van gedragsregels is slechts een eerste stap op weg naar een ‘werkend’ integriteitsbeleid. Er is meer nodig voor een integere organisatie. Leidinggevenden moeten hun betrokkenheid tonen, in eigen gedrag en in hun reactie op het gedrag van anderen. Integriteit moet permanente aandacht krijgen. Zo zullen bijeenkomsten worden belegd waar het personeel de regels met elkaar bespreekt. Dit kan aan de hand van dilemmaspellen, waarvan er voor de Holding drie zijn ontwikkeld: voor integriteit rond contractonderzoek, rond contractonderwijs, en rond teamwork & fair play. Zo worden de regels ‘levend’ gemaakt. Bovendien kunnen reacties van het personeel aanleiding geven tot specificering van gedragsregels. Zoals er steeds een open oog moet bestaan voor mogelijk veranderende (interne en/of externe) omstandigheden die vragen om regelaanpassing.

Opnieuw om de regels levend te houden, is het van belang de naleving ervan te monitoren. Hier ligt een taak voor leidinggevenden, inclusief de RvC's, en voor de Holdingstaf. Zij zijn echter niet alleen verantwoordelijk; van het gehele personeel mag worden verwacht dat op naleving wordt toegezien. Dit gebeurt door een overtreder op zijn/haar gedrag aan te spreken, terwijl bij herhaalde of ernstige overtreding melding wordt gemaakt bij een leidinggevende of een binnenkort aan te stellen vertrouwenspersoon. Sanctiëring van overtredingen draagt bij tot handhaving van de regels. Hierbij zijn allerlei varianten denkbaar, van persoonlijk aanspreken tot ontslag en mogelijk zelfs claims indien de Holding aantoonbaar schade heeft geleden.

Integriteitsvoorzieningen binnen de Holding

De EUR kent een aantal integriteitsvoorzieningen. Voor de Holding geldt dat hierbij zo mogelijk wordt aangesloten en dat waar nodig eigen voorzieningen worden gecreëerd. Zo is aansluiting gezocht bij de vertrouwenspersoon **Wetenschappelijke Integriteit** van de EUR (thans prof. Patrick Groenen, ESE), aangevuld door een counselor wetenschappelijke integriteit voor de Holding met specifieke kennis van contractonderzoek. De EUR kent geen vergelijkbare voorziening voor onderwijs. Daarom heeft de Holding daarin zelf voorzien door de genoemde counselor tevens deze taak te geven.

Voor het onderdeel **Fair Play & Teamwork** is een specifieke vertrouwenspersoon voor de Holding benoemd die haar werk uitvoert in relatie tot de regelingen en procedures voor de melding van ongewenste omgangsvormen en vermoede misstanden (fraude, etc.).

De Holding heeft tevens een **Klachtencommissie** die de Holdingdirecteur adviseert in het geval van een formele klacht.

Zie op de website de gegevens om met deze instanties in contact te komen.

Tot slot

Tot slot de vraag waarom juist nu binnen de Holding extra aandacht wordt geschonken aan integriteit. De reden is niet dat er plotseling van alles 'misgaat' en ook niet de verwachting dat dit ons binnenkort te wachten staat. Heel eenvoudig is de reden dat we met elkaar voor een plezierige en veilige werkomgeving moeten zorgen, en dat we moeten voorkomen dat op welke wijze ook reputatieschade voor de Holding ontstaat. Dit is een gedeeld belang van directie, management en medewerkers.

Bijlage: Brochure *Werken onder de vlag van de EUR Holding BV*