

Protocol fraude en wangedrag

Inleiding

Het voorkomen en als het zich voordoet aanpakken van fraude en wangedrag is van groot belang voor Talis. In dit protocol staat beschreven wat de te nemen stappen zijn wanneer een vermoeden bestaat van fraude en wangedrag door een medewerker van Talis. Dit protocol is bij elke medewerker van Talis bekend. Het verdient aanbeveling om ook kennis te nemen van de Klokkenluderregeling en de Integriteitcode. Deze bevinden zich op www.talis.nl.

De werkingssfeer van het protocol

- Fraude en wangedrag
- Corruptie
- Ongeoorloofd of oneigenlijk gebruik van eigendommen van Talis
- Belangenverstremming ten nadele van Talis of de jegens Talis verschuldigde arbeidsprestatie
- Manipulatie van of misbruik van (de toegang tot) informatie

Onderzoek

- Bij concrete aanwijzingen voor vermoeden van een van de hierboven genoemde feiten vindt onderzoek plaats. De manager P&O coördineert het onderzoek. Afhankelijk van de situatie en de ernst kan de medewerker als ordemaatregel worden geschorst (op non actief gesteld). Ook dit wordt meegedeeld door de leidinggevende en schriftelijk vastgelegd. De P&O consultant is desgewenst hierbij aanwezig.
- Alle in dit onderzoek ondernomen acties worden schriftelijk vastgelegd door P&O. Genoteerd wordt wanneer wat door wie is gedaan en besproken. Ook wordt de aanleiding voor het onderzoek, de doelstelling en wie de betrokken personen zijn vastgelegd.
- Per situatie wordt er bekeken wie het onderzoek uitvoert en of een externe partij hierbij betrokken wordt. Het besluit en de opdracht tot onderzoek valt onder verantwoordelijkheid van de bestuurder. De manager P&O is verantwoordelijk voor advisering en uitvoering.
- Een vermoeden tegen de manager of een medewerker van P&O wordt gemeld bij bestuurder die vervolgens ook onderzoek doet.
- Een vermoeden tegen de bestuurder wordt gemeld bij de (voorzitter) RvT die vervolgens ook onderzoek doet.

Communicatie over vermoeden en onderzoek

- Een medewerker, die aanwijzingen heeft die leiden tot het vermoeden van een van de eerder genoemde feiten, meldt dit bij zijn leidinggevende of P&O consultant.
- De leidinggevende of de P&O consultant treedt in overleg met de manager P&O.
- De manager P&O verzamelt relevante gegevens, informeert en adviseert de bestuurder over de te nemen vervolgstappen.
- De medewerker op wie het vermoeden betrekking heeft wordt door de leidinggevende schriftelijk geïnformeerd over het onderzoek en krijgt gelegenheid tot wederhoor.
- Vermoeden betrekking hebbende op een werknemer van P&O wordt gemeld bij de bestuurder.
- Vermoeden betrekking hebbende op de bestuurder wordt gemeld bij de (voorzitter) RvT.

Communicatie bij constatering overtreding

- Als het onderzoek uitwijst dat daadwerkelijk een overtreding zoals genoemd heeft plaatsgevonden, wordt dit door de leidinggevende schriftelijk aan de betreffende medewerker meegedeeld.
- In overleg met de manager P&O wordt bepaald welke disciplinaire maatregelen genomen zullen worden.
- Wanneer er een procedure opgestart gaat worden met strafrechtelijke vervolging wordt door de direct leidinggevende aangifte bij de politie gedaan, desgewenst met ondersteuning van de afdeling P&O.
- Per situatie vindt een besluit plaats over communicatie in en buiten de organisatie. Dit besluit wordt genomen door de leidinggevende in samenspraak met de manager P&O, nadat overleg met de bestuurder hierover heeft plaatsgevonden.
- In elk geval brengt de betreffende manager of de manager P&O het MT op de hoogte.

Mogelijk te nemen maatregelen bij overtreding

- Waarschuwing door direct leidinggevende.
- Schriftelijke berisping.
- Ontslag danwel ontslag op staande voet.
- Overplaatsing/ontheffing uit de functie.
- Schadevergoeding.

Afdeling P&O
December 2010