



# Integriteitsbeleid

**Hemink Groep**

*Februari 2022*



## Voorwoord

Oprecht handelen in het belang van de organisatie waarvoor je werkt. Dat is de kern van integriteitsbeleid. Hemink werkt voor zowel publieksrechtelijke- als private opdrachtgevers. Wij zijn een landelijk verankerde en sterk maatschappelijk betrokken organisatie. Een onomstreden imago is daarbij onze norm. Wij geven op een eerlijke en transparante wijze vorm aan onze doelen en missie.

Tot nu toe zijn we als organisatie niet in de verlegenheid gekomen door negatieve publiciteit als gevolg van integriteitsproblemen. We doen er alles aan dit ook zo te houden.

Naast ons eigen, interne integriteitsbeleid is dit een thema waarop wij door externe partijen worden beoordeeld; door onze relaties, maar tevens door middel van regelgeving.

Hemink heeft haar integriteitsbeleid beschreven in dit integriteitsprotocol. Hierin worden verschillende beleidsthema's beschreven, te weten:

- Omgaan met geschenken, giften en uitnodigingen van derden
- Omgaan met persoonlijke- en privacygevoelige informatie
- Nevenfuncties en tegenstrijdige belangen
- Omgaan met bedrijfseigendommen
- Geheimhouding van kennis en bedrijfsinformatie
- Omgangsnormen

## Uitgangspunten Hemink Groep

Hemink Groep benadert het thema integriteitsbeleid vanuit een positief vertrekpunt. In het integriteitsbeleid beschrijven we hoe we dit doen.

Overall waar mensen werken kunnen zij in de verleiding komen het persoonlijk belang boven het bedrijfsbelang te stellen. Doelbewust, maar soms ook onbewust. Niemand kan ontkennen dat ergens tussen hetgeen absoluut onacceptabel is en normaal gewenst gedrag een grijs gebied ligt. In sommige gevallen is het accepteren van bijvoorbeeld een relatiegeschenk in het belang van de organisatie, terwijl het accepteren van dat zelfde geschenk in andere situaties discutabel of zelfs ronduit onacceptabel is.

Integriteitsbeleid gaat niet zozeer over wat absoluut niet en wat zeker wel acceptabel is, integriteitsbeleid gaat over het grijze gebied. Hoe graag je het als organisatie ook wilt, je kunt dit beleid nooit 100% "glashelder" krijgen. Het belang van het opstellen van integriteitsbeleid zijn de discussies die ontstaan over het grijze gebied. Over de dilemma's waar je in de dagelijkse praktijk voor kunt komen te staan. De uitkomsten van deze discussies vormen de richtlijnen die medewerkers, maar ook externe relaties helpen bij de dagelijkse invulling van het grijze gebied binnen het integriteitsbeleid. Dit beleidsstuk is de basis van het integriteitsbeleid.

Integriteitsdiscussies en dilemma's zullen er altijd blijven, waarmee het beleid ook regelmatig zal worden geactualiseerd. Zo zorgen we er samen voor dat we "de ramen schoon houden"!

Daar waar Hemink of Hemink groep staat worden alle juridische entiteiten vallend onder Hemink Groep B.V. of waar Hemink in deelneemt of een belang in heeft bedoeld, zoals daar zijn: Hemink Groep, Energieteam, Hemink Milieutechniek, Brandex, SmartPrefab.

Directie Hemink Groep B.V.

Jan van den Berg (Algemeen Directeur)



## Inhoud

Voorwoord .....	2
Uitgangspunten Hemink Groep.....	2
Hoofdstuk 1 Algemene zaken .....	4
1.1 Risicomanagement .....	4
1.2 Klokkenluiden .....	4
1.3 Personeelsbeleid .....	4
Hoofdstuk 2 Beleidsthema's.....	5
2.1 Omgaan met geschenken, giften en uitnodigingen van derden .....	5
2.2 Omgaan met persoonlijke en privacy gevoelige informatie .....	5
2.3 Nevenfuncties en tegenstrijdige belangen .....	6
2.4 Omgaan met bedrijfseigendommen .....	6
2.5 Geheimhouding van kennis en bedrijfsinformatie.....	7
2.6 Omgangsnormen .....	8
Hoofdstuk 3 Integriteitsbeleid blijvend onder de aandacht .....	9
3.1 Dilemmadiscussies.....	9
3.2 Vertrouwenspersoon .....	9
Hoofdstuk 4 Naleving en sancties .....	10
4.1 Borging en controle op naleving .....	10
4.2 Sancties.....	10



# Hoofdstuk 1 Algemene zaken

## 1.1 Risicomanagement

Het risicomanagementsysteem bij Hemink is een systeem waarbij continu de risico's van Hemink in beeld worden gebracht van waaruit maatregelen worden genomen om (een deel van) deze risico's te voorkomen of te verkleinen. Binnen het risicomanagement zijn verschillende thema's benoemd die tot schade kunnen leiden voor Hemink. Ook de schade kan heel divers zijn. Van materiële en financiële schade tot imagoschade. Het opstellen van het integriteitsbeleid en de interne discussie en dialoog over integriteit zorgt ervoor dat een aantal belangrijke risico's wordt beperkt. Naast financiële en materiële schade als gevolg van niet integer handelen helpt het beleid ook imagoschade te voorkomen.

## 1.2 Klokkenluiden

Collega's die misstanden in de eigen organisatie aan de kaak stellen dienen te worden beschermd. Dit moet voorkomen dat medewerkers uit angst voor de eigen positie in de organisatie geen melding doen.

## 1.3 Personeelsbeleid

Medewerkers zijn de sleutels tot integriteit. Aandacht voor integriteit en het integriteitsbewustzijn stopt niet bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers. Het is een continu aandachtspunt binnen het personeelsbeleid.



## Hoofdstuk 2 Beleidsthema's

*In dit hoofdstuk wordt aan de hand van verschillende beleidsthema's invulling gegeven aan het integriteitsbeleid. Deze thema's beslaan zoveel mogelijk de dilemma's die zich in de praktijk voordoen of zouden kunnen voordoen. Aan de hand van voorbeelden wordt inzichtelijk gemaakt welke koers Hemink vaart bij de interpretaties van de dilemma's. Deze voorbeelden helpen de medewerkers en soms ook externe relaties bij het maken van de juiste integere keuzes in vergelijkbare situaties.*

### 2.1 Omgaan met geschenken, giften en uitnodigingen van derden

Met enige regelmaat worden aan medewerkers van Hemink geschenken of giften aangeboden. Hemink hanteert het beleid dat deze in principe niet worden aangenomen. Hetzelfde geldt voor uitnodigingen voor sportwedstrijden, evenementen, voorstellingen of reisjes. Hemink wil voorkomen dat met het aannemen van geschenken verwachtingen worden gewekt bij relaties en leveranciers of dat de onafhankelijkheid van de medewerker of Hemink erdoor in het gedrang komt. We houden goede relaties graag in stand en willen met het weigeren van geschenken ook geen verkeerde indruk wekken. Voor Hemink is het niet noodzakelijk dat relaties de verstandhouding met geschenken benadrukken. Integendeel, liever niet. Toch zijn we ons ook bewust dat in voorkomende situaties het geven en accepteren van kleine geschenken gebruikelijk is en zeker niet onwenselijk. Ook Hemink uit op deze manier haar blijk van waardering voor de inzet van relaties. Omgekeerd accepteren we een dergelijke uiting/geschenk ook. Wanneer een blijde en zeer tevreden klant aan de balie staat met een lekkere taart als blijk van dank voor de werkzaamheden of goede service, dan waarderen we dit compliment en snijden we de taart zeker aan in de pauze.

#### Glashelder:

- Hemink accepteert in principe geen giften, geschenken, uitnodigingen voor reisjes of evenementen;
- In uitzonderingssituaties is het passend bij de gelegenheid om een geschenk te accepteren; de waarde hiervan bedraagt niet meer dan € 50;
- Geaccepteerde geschenken zijn nooit persoonlijk. Ze worden ingeleverd en verdeeld of verloot onder alle medewerkers of geschonken aan een goed doel.

*Je wordt gebeld door een aannemer waar je veel mee samenwerkt. Hij heeft zojuist een grote opdracht van Hemink gekregen en wil, omdat het toch tegen de kerstdagen loopt voor alle medewerkers iets leuks op kantoor bezorgen. Je legt hem netjes uit dat we het gebaar zeer waarderen, maar dat we het beleid hebben geen geschenken van relaties te accepteren. Een paar dagen later kom je thuis en staat er een grote doos op de keukentafel. Een kerstpakket namens de aannemer met een briefje erbij dat hij erg blij is met jouw inzet in het project en wil bedanken voor de goede samenwerking in het afgelopen jaar. Wat doe jij?*

### 2.2 Omgaan met persoonlijke en privacy gevoelige informatie

Medewerkers van Hemink werken dagelijks met persoonlijke gegevens van een groot aantal relaties. Deze gegevens zijn noodzakelijk om ons werk goed uit te kunnen voeren. Deze gegevens worden ons in vertrouwen verstrekt, we gaan hier dan ook vertrouwelijk en respectvol mee om.

#### Glashelder:

- Vanzelfsprekend wordt met deze gegevens vertrouwelijk omgegaan;
- Hemink registreert alleen de gegevens die noodzakelijk zijn;



- Gegevens worden alleen gebruikt voor het uitvoeren van jouw functie binnen Hemink. Ze worden niet voor andere doeleinden ingezet.

*In de pauze komt het gesprek op betaalproblemen van een klant. Een collega laat merken weinig begrip te hebben voor die ene klant. De betaalachterstand is deze maand weer opgelopen, afgelopen zomer stonden ze nog met de caravan op dezelfde camping in Zuid-Frankrijk. Dikke auto, nieuwe caravan. Je begrijpt de reactie van je collega wel. Maar wat heb jij er mee te maken? Het heeft geen enkel nut deze situatie in de pauze te bespreken. Laat je hem dit weten?*

### 2.3 Nevenfuncties en tegenstrijdige belangen

Er zijn voorbeelden denkbaar van collega's die naast het werk bij Hemink ook een andere rol of functie vervullen of misschien wel een eigen bedrijfje hebben. Voor Hemink is het goed te weten welke (persoonlijke) belangen medewerkers hebben. Dat hoeft niet altijd voort te vloeien uit een nevenfunctie. Ook het werk van een eventuele partner of familie kan tegenstrijdig zijn met de belangen van Hemink of vanuit het integriteitsoogpunt vragen om een extra zorgvuldige handelswijze, bijvoorbeeld wanneer partners of familie een zakelijke relatie hebben met Hemink.

#### Glashelder:

- Werknemers dienen schriftelijk toestemming te vragen voor het aangaan van nevenwerkzaamheden (werkzaamheden in loondienst voor anderen of voor eigen rekening);
- Medewerkers van Hemink voeren geen betaalde werkzaamheden uit op persoonlijke titel bij relaties van Hemink;
- Van medewerkers wordt verwacht dat zij bij twijfel mogelijke tegenstrijdige belangen bespreken met hun leidinggevende;
- Hemink verwacht duidelijkheid en openheid van medewerkers wanneer er een zakelijke relatie wordt aangegaan (inkoop, opdrachtverstrekking, samenwerking etc.) met eigen partners, aanverwanten of nauw betrokken privé relaties. Dit hoeft niet bezwaarlijk te zijn, zolang het in openheid en met medeweten van leidinggevendens plaatsvindt.
- Goede relaties met leveranciers, onderhoudsbedrijven en aannemers gebruiken we niet om persoonlijk voordeel uit te halen. Wanneer we privé diensten betrekken bij zakelijke relaties dan dient dit gemeld te worden bij de leidinggevende;
- Vergoedingen die worden verkregen voor een extern 'optreden' op basis van je functie of werkzaamheden bij Hemink dienen te worden afgedragen aan Hemink. Wanneer deze werkzaamheden in privétijd worden uitgevoerd en voorbereid, kan in overleg met de leidinggevende van dit uitgangspunt worden afgeweken. Deze activiteiten dienen altijd te worden gemeld omdat een belangenafweging gemaakt moet worden.

*Hee Nico, was jij vrijdagmiddag nog aan het overwerken in Westerbork? Ik zag je auto aan de Lindelaan staan. Jaja, nou ja werk, ik was voor mij zelf aan het werk. De bewoners hadden mij gevraagd een terrasje te straten. Toch weer € 100 euro voor een paar uurtjes werk! Hoezo dat mag toch niet? Ik zou niet weten waarom niet, ik was met mijn eigen auto in mijn eigen tijd, wat is het probleem?*

### 2.4 Omgaan met bedrijfseigendommen

Voor ons dagelijks werk maken we gebruik van bedrijfseigendommen van Hemink. Computers, gereedschap, bedrijfsauto's, kopieermachines, etc. Al deze materialen en apparatuur wordt ons door Hemink ter beschikking gesteld om ons werk goed te kunnen uitvoeren. In sommige gevallen maken we er ook wel een privé gebruik van. Een kopietje voor thuis of we lenen in



overleg een aanhanger. Minder tastbaar is het begrip "tijd". Iedereen stuurt wel eens een privé mail, zoekt iets op internet of voert wel eens een niet-zakelijk telefoongesprek. Ook tijd kost geld. Iedereen voelt aan dat ten aanzien van privégebruik van bedrijfsmiddelen er verschil bestaat tussen gebruiken, verbruiken en misbruiken. Vanzelfsprekend is dit laatste onacceptabel. Voor het overige heeft Hemink duidelijke uitgangspunten geformuleerd:

#### **Glashelder:**

- Medewerkers vermijden zoveel mogelijk het privégebruik van bedrijfsmiddelen tenzij hierover heldere afspraken zijn gemaakt;
- Bij twijfel over het privégebruik van bedrijfseigendommen overleg je met je leidinggevende;
- Zonder overleg worden er géén bedrijfsmiddelen mee naar huis genomen, tenzij dit gebruikelijk of wenselijk is (bedrijfsauto's, laptop, etc.);
- Bellen, mailen, internetten en het gebruik van sociale media voor privédoeleinden kost de werkgever tijd. Iedereen doet het wel eens. We houden het beperkt!
- Privégebruik van bijvoorbeeld de kopieermachines beperken we zoveel mogelijk;
- Wanneer we kosten maken voor het bedrijf, dan mogen we deze declareren. Deze vergoedingen zijn op zijn plaats, we maken er echter geen misbruik van.

*Piep-piep, alweer een berichtje.. In één beweging laat je collega voor de zoveelste keer deze ochtend haar werk vallen, is een seconde of twintig totaal van de wereld en diep verzonken in het berichtje, begint daarna te glimlachen... 1, 2, 3..ja na 3 tellen krijg je opnieuw ongevraagd een samenvatting van wat haar vriendje nu weer heeft ge-sms't, nog voordat je er op kunt reageren, eigenlijk wil je zeggen dat je het niet allemaal perse hoeft te weten en graag die brief even wilt afmaken! Maar ze is de twee volgende minuten al weer bezig met het intypen van een 'replytje'. Nou ja, ze is verliefd! Mooi toch? .....piep-piep.*

## **2.5 Geheimhouding van kennis en bedrijfsinformatie**

Bijna alle medewerkers van Hemink komen op hun werk in contact met gevoelige informatie. Soms gaat het over persoonlijke informatie, zoals gegevens van klanten, belanghebbenden en collega's, het kan ook betrekking hebben op zakelijke informatie, zoals bedrijfsplannen of uitslagen van een aanbesteding.

#### **Glashelder:**

- Gevoelige gegevens en informatie die wij in ons werk gebruiken of waar we op het werk kennis van nemen behandelen we vertrouwelijk;
- We gebruiken vertrouwelijke kennis en informatie van Hemink niet om persoonlijk voordeel mee te behalen;
- Hemink hanteert intern een open communicatiebeleid. Regelmatig worden medewerkers geïnformeerd over beleidsvoornemens en ontwikkelingen. Deze informatie is niet altijd geschikt en bedoeld voor externe communicatie. Van medewerkers wordt verwacht dat zij er vertrouwelijk mee omgaan. Bij twijfel wordt met de leidinggevende overlegd of externe communicatie gewenst is;
- Gegevens van klanten, medewerkers en relaties zijn digitaal opgeslagen in de vorm van databestanden. Hemink besteedt veel aandacht aan een goede beveiliging van deze gegevens en de dataverbindingen. Beveiligingsrisico's zijn en worden geïnventariseerd;
- Medewerkers tekenen (bij indiensttreding) een geheimhoudingsverklaring.



*Vrienden van jou gaan hun huis verbouwen. De garage wordt bij de woonkamer getrokken en er komt een slaapkamer bovenop. Trots laten ze jou de tekeningen zien, ze hebben een offerte liggen van een aannemer waar jij ook regelmatig mee te maken hebt. De prijs lijkt ze niet gek. Jij weet beter, het is een prima aannemer, maar niet de goedkoopste. Je weet dat ze bij aanbestedingen vaak veel te hoog zitten. Bij kleinere opdrachten kom je er qua prijs eigenlijk altijd wel met hem uit. Kwestie van stevig onderhandelen en dan heb je eigenlijk altijd een mooie prijs en zeker ook goed werk. En natuurlijk komt de onvermijdelijke vraag...het is tenslotte jouw vak.*

## 2.6 Omgangsnormen

De manier waarop we omgaan met klanten, relaties en collega's is mede bepalend voor onze integriteit. Samen zijn we Hemink. Iedereen is verschillend. Dat geldt voor ons als collega's, maar net zo goed voor onze klanten. We respecteren dit verschil door iedereen op eenzelfde vriendelijke en professionele manier te behandelen. Als collega's staan we klaar voor elkaar. Tegelijkertijd spreken we elkaar ook aan op onprettig of ongewenst gedrag. Zo zorgen we er voor dat de sfeer goed en professioneel blijft.

### Glashelder:

- We behandelen iedereen respectvol. Discriminatie of (seksuele) intimidatie wordt niet geaccepteerd;
- Regels zijn er voor iedereen en daar heeft iedereen ook recht op. Iedere klant wordt bij Hemink volgens dezelfde regels behandeld;
- Het contact met klanten is voor veel collega's een mooi en waardevol onderdeel van het werk. Heel af en toe gaat het mis en zijn klanten minder vriendelijk of zelfs agressief. Meestal gaat het om verbaal geweld. We accepteren dit in geen geval. Veiligheid van medewerkers staat voorop. We handelen vanuit het agressieprotocol dat voor dit doel is opgesteld;
- We zijn bij het gebruik van social media (Twitter, Facebook, LinkedIn, etc) alert op onze vertegenwoordiging van Hemink. Of het nu privé gebruik of zakelijk gebruik betreft, we verwachten van elkaar dat we er Hemink niet mee benadelen;
- We spreken elkaar er op aan wanneer gesprekken overgaan in roddelen. Wat we liever niet tegen een ander zeggen, zeggen we ook niet over een ander;
- Met de ene collega kun je beter opschieten dan de andere. Met sommige collega's ga je misschien ook buiten werktijd veel om. We zorgen er voor dat dit geen invloed heeft op hoe we op het werk op een professionele manier met elkaar en andere collega's omgaan;
- Wie kent er niet iemand die zijn of haar partner is tegengekomen op het werk? Ook bij Hemink is het ontstaan van relaties niet ondenkbaar. Hemink gunt iedereen het geluk van de liefde, maar het is in het belang van de organisatie om hier passend mee om te gaan. Beslist onacceptabel is het voortbestaan van een situatie waarbij er sprake is van een hiërarchische werkrelatie tussen betrokken medewerkers. Ook relaties tussen medewerkers waarbij dit hiërarchisch werkverband niet bestaat zal Hemink met de nodige terughoudendheid behandelen. Hemink zal in alle gevallen met de betreffende collega's duidelijke en passende afspraken maken, waarbij soms ook aan oplossingen buiten de eigen organisatie moet worden gedacht.

*Democratie. Er mag weer gestemd worden. Politiek correct als jij bent kun je het vaak niet nalaten om jouw collega's op een gevatte wijze te confronteren met hun in jouw ogen onbegrijpelijke partijkeuze. Net nu je lekker op dreef bent kom je erachter dat Fleurtje van plan is op een rechtse partij te gaan stemmen. Voor je het weet heb je ook haar van veel te persoonlijke*





*kritiek voorzien. Fleurtje loopt boos weg, je voelt dat je over de schreef bent gegaan. Je collega's voelen dit nog meer en kijken jou afwachtend aan. Wat doe jij?*

## Hoofdstuk 3 Integriteitsbeleid blijvend onder de aandacht

Het vaststellen van heldere beleidsuitgangspunten bieden nog geen garantie voor succes in de praktijk. Juist bij het integriteitsbeleid is de dialoog met medewerkers en ook belanghebbenden van groot belang. De dialoog helpt om helderheid te krijgen en te houden in het "grijze gebied" van integriteit, het beleid is immers nooit af.

### 3.1 Dilemmadiscussies

Hoe zorgen we er voor dat integriteitsbeleid niet iets is wat slechts op papier staat, maar juist een beleidsonderwerp waar regelmatig over wordt gesproken en gediscussieerd? Alleen in een open bedrijfscultuur, waar fouten maken mag, zal door medewerkers worden meegedaan aan dergelijke discussies. Durven we elkaar aan te spreken op twijfelachtig gedrag?

Het bespreekbaar maken van een situatie waarbij de integriteit van bijvoorbeeld één of meerdere collega's ter discussie staat is niet altijd even gemakkelijk. Door het gesprek aan te gaan over integriteitvraagstukken zorgen we voor het verhogen van het integriteitbewustzijn en vergroten we ook ons eigen integer handelen.

Om er voor te zorgen dat we het onderwerp integriteit gezamenlijk en open met elkaar blijven bespreken, worden regelmatig dilemma's besproken tijdens verschillende overleggen.

### 3.2 Vertrouwenspersoon

In sommige situaties ligt een open discussie over integriteit misschien minder voor de hand. We vragen collega's om daarin zelf een afweging te maken. Wanneer het direct en open bespreken van een situatie niet mogelijk is, biedt de vertrouwenspersoon (Jolanda Nijkamp, HR-manager) uitkomst. In overleg met de vertrouwenspersoon kunnen afspraken gemaakt worden op welke wijze de melding binnen de organisatie wordt ingebracht. Een van de mogelijkheden is als klokkenluider. Hemink beschermt medewerkers hierbij bij het melden van misstanden.

#### Integriteitsbeleid glashelder:

- Integriteitsbeleid is nooit af.
- Hemink bevordert de open cultuur en het gesprek over integriteit.
- Bijeenkomsten worden gebruikt voor dilemmadiscussies.
- Medewerkers en buitenstaanders kunnen de vertrouwenspersoon van Hemink inschakelen bij het melden van een integriteitvraagstuk.



## Hoofdstuk 4 Naleving en sancties

Hemink neemt het onderwerp integriteitsbeleid serieus. Klanten, medewerkers en onze omgeving mogen dat van ons verwachten. Dit betekent dat integriteitsbeleid geen 'bureauladossier' is. We houden het op verschillende manieren actueel. Zoals eerder omschreven bevorderen we de interne dialoog over integriteit. Daarnaast zien we ook actief toe op de naleving van het beleid en gaan we, hoe vervelend ook, passende maatregelen niet uit de weg.

### 4.1 Borging en controle op naleving

Het integriteitsbeleid is op verschillende manieren in de organisatie van Hemink geborgd:

- Het beleid is ondergebracht bij de directeur-bestuurder.
- Werkprocessen worden regelmatig geëvalueerd. Vanuit het risicomanagement en integriteitsbeleid wordt daarbij kritisch gekeken naar integriteitsrisico's.
- Medewerkers worden actief geïnformeerd over de inhoud van het beleid en worden regelmatig uitgenodigd te discussiëren over integriteitsdilemma's om zodoende er gezamenlijk voor te zorgen dat het beleid helder is en leeft.
- Het beleid is in te zien via de website van Hemink en wordt verspreid onder het personeel.
- Nieuwe medewerkers worden op de hoogte gesteld van het integriteitsbeleid. Screening van nieuwe medewerkers is een vast onderdeel van de werving en selectieprocedure. De wijze waarop dit wordt uitgevoerd is mede afhankelijk van de aard van de te betrekken functie. Hemink vraagt voor nieuwe medewerkers een zogenaamde 'verklaring omtrent gedrag' op wanneer dit relevant is voor de beoogde functie.
- Hemink kent een meldpunt risicomanagement en integriteitsbeleid (vertrouwenspersoon). Daarnaast zorgt Hemink dat klokkenluiders in gevoelige situaties in bescherming worden genomen.

### 4.2 Sancties

Integriteitsbeleid is niet vrijblijvend. Hemink is er van overtuigd dat een duidelijk beleid en een open en transparante bedrijfscultuur het overschrijden van grenzen van het integriteitsbeleid helpt voorkomen. Noodzakelijkerwijs kan het beleid niet vormgegeven worden zonder dat er sancties aan worden verbonden.

Hemink zal passende maatregelen nemen wanneer (doelbewust) wordt gehandeld in strijd met het beleid. Van medewerkers verwachten we dat zij goed op de hoogte zijn van het beleid en het met zorg zullen naleven. Gebeurt dit niet, dan zal Hemink hiertegen optreden en zo nodig passende disciplinaire maatregelen nemen. De vraag wat passend is, is uiteraard afhankelijk van de aard en de ernst van de situatie. Maatregelen kunnen daarmee variëren van een waarschuwing tot het aanvragen van ontslag en het vorderen van een schadevergoeding in ernstige situaties.

Ook van zakenrelaties en belanghebbenden wordt verwacht dat zij in de contacten met Hemink integer handelen. Hemink zal hen onder andere via de website actief informeren over het integriteitsbeleid. Wanneer blijkt dat externe partijen dit beleid niet respecteren, dan zal afhankelijk van de aard en de situatie, Hemink overwegen om ook hiertegen maatregelen te nemen en indien nodig de relatie met de betreffende partij verbreken.



*Een vertegenwoordiger van een groothandel waarbij je regelmatig bestellingen plaatst komt zo maar langs en geeft jou persoonlijk twee vrijkaarten (mooie plaatsen) voor de voetbalwedstrijd Utrecht-Ajax. Zomaar, omdat hij het prettig zaken met je vindt doen! Hij zegt de hele dag bezig te zijn met het uitdelen van kaarten aan relaties: Speciale actie. Nou dat is mooi, bij jou aan het juiste adres. Jij gaat lekker naar de FC! Natuurlijk weet jij wel dat dit eigenlijk niet de bedoeling is, het past niet binnen het integriteitsbeleid. Jij ziet er niet zoveel kwaad in en er is toch niemand die het hoeft te weten. Toch?*



**HEMINK**