

Gedragscode voor bestrijding van fraude, corruptie en overig onacceptabel gedrag

Documentnaam : Gedragscode voor bestrijding van fraude, corruptie,
en overig onacceptabel gedrag

Opgesteld door : Markt en Regulering

Versie : 2021.02

Datum : 11 oktober 2021

Inhoudsopgave

1.	<i>Waarom deze gedragscode?</i>	3
2.	<i>Onze normen ten aanzien van fraude</i>	4
3.	<i>Onze normen ten aanzien van corruptie</i>	5
4.	<i>Onze normen ten aanzien van overig onacceptabel gedrag</i>	6
4.1	Betrokkenheid bij hennepkwekerijen	6
4.2	Machtsmisbruik	6
4.3	Ongewenste omgangsvormen	6
4.4	Alcohol en drugs	6
4.5	Omgaan met informatie en bedrijfsmiddelen	7
4.6	Overige overtredingen van wet- en regelgeving	7
4.7	Overige van toepassing zijnde regelingen	7
5.	<i>Omgaan met meldingen, naleving en toezicht</i>	8
6.	<i>Vaststelling & wijziging</i>	9

1. Waarom deze gedragscode?

N.V. Juva ("Juva") draagt als netwerkgroep bij aan een leefbare samenleving. Maatschappelijk verantwoord ondernemen zien wij dan ook als een integraal onderdeel van onze identiteit. Naast het strikt naleven van wet- en regelgeving, willen wij ook voldoen aan het naleven van de geest van de wet. Juist als het gaat om onderwerpen zoals fraude, corruptie en overige illegale activiteiten. Hiervoor is het noodzakelijk dat onze medewerkers de normen en waarden van Juva blijvend onderschrijven en zij weten hoe wij ons als netwerkgroep willen en behoren te gedragen.

Juva tolereert geen fraude, corruptie dan wel andere illegale activiteiten en spant zich in om dergelijk onacceptabel gedrag zoveel mogelijk te voorkomen. Zo kan deze gedragscode helpen bij het voorkomen en ontdekken van misstanden alsmede het vermijden en beperken van financiële en reputatieschade.

Toepassingsgebied

Deze gedragscode heeft betrekking op het persoonlijke gedrag en de persoonlijke verantwoordelijkheid van ons allemaal. Deze gedragscode is niet vrijblijvend en geldt voor iedereen die voor of namens Juva werkzaamheden verricht (met inbegrip van stagiaires, detachings-, inleen- of freelancepersoneel) . Als je bij Juva werkt of gaat werken, dan gaan we ervan uit dat je deze gedragscode kent en naar letter en geest naleeft. Samen werken we aan het behoud van een vitale organisatie met een professionele integriteitscultuur.

Dank alvast voor je medewerking in deze.

N.V. JUVA

Poeldijk, 11 oktober 2021



F.P. Binnekamp
Algemeen directeur

2. Onze normen ten aanzien van fraude

Onder fraude verstaan we “allerlei vormen van misleiding of bedrog, die bedoeld zijn om jezelf of iemand anders op oneerlijke wijze te bevoordelen”. Zaken worden anders voorgesteld dan ze werkelijk zijn.

Fraude kent vele verschijningsvormen, zoals (maar niet beperkt tot):

- energiediefstal en -fraude;
- valsheid in geschrifte (bijv. meer zakelijke kilometers declareren dan in werkelijkheid gereden, ongeoorloofde verslaglegging, onverklaarbare administratieve verschillen);
- het misbruiken van autorisaties (bijv. specifieke vakkennis als monteur gebruiken om met meters of zegels te frauderen of leidingen om te leggen);
- ongebruikelijke transacties (bijv. onterecht declareren van privé kosten, restmateriaal uit een project verkopen en opbrengst in eigen zak steken);
- onterecht tijdschrijven, onterechte ziekmeldingen, te weinig vakantiedagen invoeren etc.

Juva hanteert een strikt anti-fraude beleid en fraude wordt niet getolereerd.

Elke medewerker spant zich in om fraude zoveel mogelijk te voorkomen en werkt actief mee aan fraudepreventie en -detectie. Indien toch fraude wordt geconstateerd, dan worden (disciplinaire) maatregelen getroffen (voor werknemers in dienst conform de cao NWb, waarbij ontslag op staande voet niet is uitgesloten).

Bij een vermoeden van fraude, bedrog of misleiding wordt onmiddellijk een onderzoek gestart. De medewerker kan eventueel geschorst worden voor de duur van het onderzoek. Na afronding van het onderzoek wordt op basis van de uitkomsten een beslissing genomen.

3. Onze normen ten aanzien van corruptie

Onder corruptie verstaan we “misbruik maken van toegekende bevoegdheden of macht voor persoonlijk gewin”. Corruptie is net als fraude een verzamelterm, die naast omkoping ook afpersing, en ongeoorloofde beïnvloeding omvat. Zo valt het witwassen van de uitkomsten van corruptie ook onder corruptie.

Corruptie kent vele verschijningsvormen, zoals (maar niet beperkt tot):

- omkoping (bijv. door middel van smeergeld, faciliterende betalingen)
- verduistering (producten, klanten of goederen meenemen van de organisatie zonder toestemming, onafgesproken met (gepatenteerde) bedrijfskennis aan de haal gaan);
- afpersing (waarbij intimidatie, bedreiging of geweld komt kijken om iets gedaan te krijgen).

Van iedere medewerker wordt verwacht dat hij of zij voorzichtig is met het aannemen en aanbieden van uitnodigingen en giften (uitnodigingen en giften met een waarde van meer dan € 50 zijn verboden). Het is verboden om ongepast (financieel) voordeel toe te zeggen, aan te bieden, te geven of te accepteren om opdrachten te ontvangen, te behouden, om te kopen dan wel zich gunstig te laten stemmen.

Juva hanteert een strikt anti-corruptie beleid en corruptie wordt niet getolereerd.

Elke medewerker spant zich in om corruptie zoveel mogelijk te voorkomen en werkt actief mee aan preventie en detectie van corrupte activiteiten. Indien toch corruptie wordt geconstateerd, dan worden (disciplinaire) maatregelen getroffen (voor werknemers in dienst conform de cao NWb, waarbij ontslag op staande voet niet is uitgesloten).

Bij een vermoeden van corruptie wordt onmiddellijk een onderzoek gestart. De medewerker kan eventueel geschorst worden voor de duur van het onderzoek. Na afronding van het onderzoek wordt op basis van de uitkomsten een beslissing genomen.

4. Onze normen ten aanzien van overig onacceptabel gedrag

Dit hoofdstuk bevat overig onacceptabel illegaal gedrag dat niet wordt getolereerd door Juva. Elke medewerker spant zich in om dergelijk onacceptabel gedrag te voorkomen en werkt actief mee aan preventie en detectie van onacceptabel gedrag.

Bij een vermoeden van onacceptabel gedrag wordt onmiddellijk een onderzoek gestart. De medewerker kan eventueel geschorst worden voor de duur van het onderzoek. Na afronding van het onderzoek wordt op basis van de uitkomsten een beslissing genomen.

4.1 *Betrokkenheid bij hennepkwekerijen*

Het opsporen en aanpakken van energiefraude is één van de wettelijke taken van Westland Infra Netbeheer B.V.

Betrokkenheid bij hennepkwekerijen wordt niet getolereerd binnen Juva.

4.2 *Machtsmisbruik*

Op geen enkele wijze mag misbruik gemaakt worden van je positie ter realisatie van persoonlijke of zakelijke doelen, zoals (maar niet beperkt tot):

- bewust achterhouden van informatie;
- iemand vragen bepaalde regels te overtreden;
- dreigen met ontslag, overplaatsing, negatieve beoordeling;
- slechte zelfreflectie op eigen gedrag;
- stigmatiseren of manipuleren.

Machtsmisbruik wordt niet getolereerd binnen Juva.

4.3 *Ongewenste omgangsvormen*

Je mag je op geen enkele wijze schuldig maken aan ongewenste omgangsvormen zoals voortvloeit uit de bedrijfsregeling '*Seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten, discriminatie en andere ongewenste omgangsvormen*', raadpleegbaar via het intranet.

Ongewenste omgangsvormen inhoudende gedrag waarbij verbaal, fysiek of non-verbaal de persoonlijke integriteit van de ander wordt aangetast worden niet getolereerd binnen Juva.

4.4 *Alcohol en drugs*

Het is niet toegestaan tijdens werktijd alcohol of drugs (of andere bedwelmende middelen) te gebruiken. Onder werktijd wordt verstaan alle gebruikelijke diensturen, inclusief bereikbaarheidsdiensten en aanwezigheidsdiensten. Het op locaties van Juva gebruiken van alcohol of drugs (of andere bedwelmende middelen) is eveneens verboden. Daarnaast is het

gebruik van alcohol of drugs voor of na het werk niet toegestaan als dit van invloed is op je werk.

4.5 Omgaan met informatie en bedrijfsmiddelen

Elke medewerker dient zich te conformeren aan de gedragscode *'Data-opslag, internet- en e-mail op de werkplek'*.

4.6 Overige overtredingen van wet- en regelgeving

Het spreekt voor zich dat geen enkele overtreding van wet- en regelgeving is toegestaan.

4.7 Overige van toepassing zijnde regelingen

Een overzicht van de reeds binnen Juva geldende regelingen die het gedrag van onze medewerkers raken, maken onlosmakelijk deel uit van deze gedragscode en zijn raadpleegbaar via het intranet.

5. Omgaan met meldingen, naleving en toezicht

Elke medewerker is zelf verantwoordelijk voor naleving van deze gedragscode. Van elke medewerker wordt dan ook verwacht dat hij of zij deze gedragscode begrijpt en hier vragen over stelt.

Indien een medewerker een overtreding van deze gedragscode vermoedt, zal hij of zij dit op een gepaste wijze aan de orde stellen. Niet bespreken kan de situatie alleen maar verergeren. Melden bij de compliance officer is zelfs verplicht als er vermoedens bestaan over zaken waarvoor gevangenisstraffen kunnen worden opgelegd (zoals bijv. fraude, diefstal en corruptie).

De meldprocedure volgt uit de 'Regeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid', raadpleegbaar via het intranet.

Als je vragen, twijfels of zorgen hebt met betrekking tot dit beleid, of als je waarschuwingssignalen of verdacht gedrag tegenkomt die kunnen duiden op overtreding van dit beleid, word je dringend verzocht je direct leidinggevende en de compliance officer hierover te benaderen.

Elke medewerker die met oprechte bedoelingen een melding doet, helpt Juva aan het behoud van een vitale organisatie met een professionele integriteitscultuur. Juva gaat vertrouwelijk en respectvol met elke melding om en zorgt dat de belangen van medewerkers beschermd worden en de melding op gepaste wijze wordt opgevolgd.

6. Vaststelling & wijziging

Deze gedragscode wordt jaarlijks geëvalueerd op initiatief van de compliance officer van Juva. Dit beleid is vastgesteld door de directie van Juva, na afstemming met de ondernemingsraad. Juva kan met inachtneming van geldende wet- en regelgeving deze gedragscode op elk moment wijzigen na afstemming met de ondernemingsraad.