

## Flyer Stimuleringskader Integere Organisatie

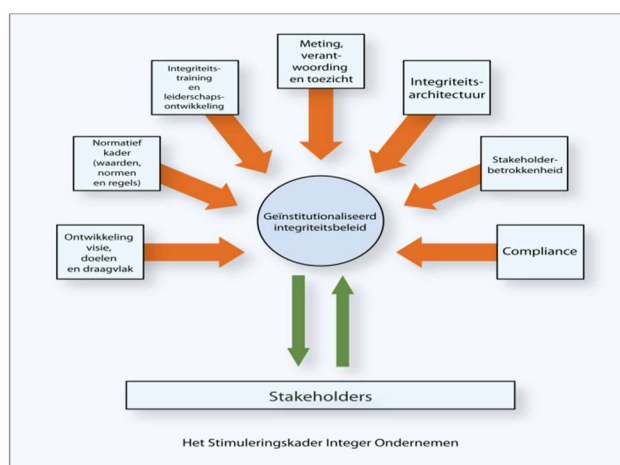
### Sturen op vertrouwen



## Over SIO

Het Stimuleringskader Integere Organisatie (SIO) is een integrale aanpak voor het managen van integriteit in voor publieke en private organisaties.

Het programma bevat alle noodzakelijke elementen (checks & balances). SIO is gericht op preventie (gedrag en cultuur), educatie (moreel oordelen en moreel handelen), handhaving (effectieve afhandeling van schendingen zoals corruptie en fraude) en borging in de bedrijfsprocessen van de organisatie.



De kernthema's zijn een samenvatting van aangedragen thema's uit belangrijke recente publicaties en best practices van de integrale managementbenadering van integriteit.

### Kernthema I      Ontwikkeling visie, doelen en draagvlak

Je moet weten waar je staat: medewerkers en andere belanghebbenden kunnen je dat haarfijn vertellen. Maar je dient ook te weten: 1) waar je naar toe wilt : wat is je integriteitprofiel (heldere visie en ambitie, een bedrijfseigen betekenis van integriteit, een duidelijk inzicht in de prioriteiten, inzicht in de huidige situatie en een concreet uitvoeringsplan of referentiedocument) en 2) hoe je voor een integriteittraject intern de handen op elkaar krijgt: het creëren van voldoende en blijvend draagvlak.

### Kernthema II      Normatief kader (waarden, normen en regels)

Als alle relevante wet- en regelgeving met betrekking tot compliance en integriteit zijn geïnventariseerd worden de overeengekomen waarden en regels in de gedragscode opgeschreven en gelden ze voor alle organisatieleden inclusief relevante stakeholders. De kunst is dan: 1) het op de hoogte blijven van relevante wet- en regelgeving, 2) het up-to-date te houden van de code en 3) het integreren van opgedane ervaringen.

### Kernthema III      Integriteittraining en Leiderschapsontwikkeling

Periodieke integriteittraining is gericht op: 1) moreel bewustzijn, 2) moreel redeneren, 3), morele handelingsbereidheid en 4) morele communicatie. Leiderschapsontwikkeling is van belang voor de ontwikkeling van de capaciteit van de leidinggevende om de morele competentie van de medewerkers en de integriteit van de organisatie te bevorderen en



## Flyer Stimuleringskader Integere Organisatie

### Sturen op vertrouwen



borgen. Voorbeeldgedrag wordt benadrukt net als het moreel beraad met relevante partners in de voortbrengingsketen (zoals essentiële leveranciers, franchisenemers, joint venture partners).

#### **Kernthema IV**      **Meting, verantwoording en Toezicht**

Je wilt weten of je de integriteitdoelen haalt en of je een lerende organisatie bent geworden op dit gebied, dus de vorderingen in 1) het integriteitbewustzijn van de organisatieleden, 2) het effect van de uitgevoerde leiderschapsontwikkeling, 3) het effect van morele competentieontwikkeling en 4) de ontwikkeling van integere samenwerkingsprocessen, worden periodiek gemeten. Verbeterpunten worden geïnventariseerd en maatregelen worden genomen, gericht op het wegnemen van de oorza(a)k(en) van schendingen en het beperken van de gevolgen daarvan.

Aan toezichthouders wordt een gelijk speelveld aangeboden door bevordering van: 1) hun deskundigheid en 2) de interactie tussen hen, de organisatie en de hoogste leiding.

#### **Kernthema V**      **Integriteitarchitectuur**

Zoals met veel dingen is het ook met integriteit: uit het oog, uit het hart. Je moet een communicatieplan uitvoeren dat beschrijft hoe en in welke mate er gecommuniceerd wordt over alle relevante aspecten van het integriteitbeleid. Goede communicatie is afgestemd op: 1) doelgroepen, 2) behoeften en belangen van medewerkers en 3) andere betrokkenen partijen.

Er wordt gezorgd voor integriteitcoördinatie om te zorgen dat de aandacht niet verslapt.

Om integere samenwerking met ketenpartners te waarborgen (wederzijdse belangen beheren wederzijdse verwachtingen vastleggen) zorgen we voor voldoende concrete instrumenten.

Een vertrouwenspersoon die organisatorisch onafhankelijk is ingebed in de organisatie kan de noodzakelijke vertrouwelijkheid in gesprekken met medewerkers waarborgen.

De HR functie maakt integriteit zichtbaar binnen de in-, door-, en uitstroomprocessen, het beloningsbeleid, de beoordelingen en ontwikkeling van medewerkers. Dit wordt aangevuld met beleid voor kwetsbare functies.

#### **Kernthema VI**      **Stakeholderbetrokkenheid**

We dragen zorg voor het integere verloop van samenwerkingsrelaties met belangrijke stakeholders in de (productie- en waarde-)keten. Samen met stakeholders stellen we gezamenlijk spelregels op ten aanzien van de samenwerking. Maatschappelijke integriteitvraagstukken bespreken we met de relevante stakeholders.

#### **Kernthema VII**      **Compliance**

De beheersing van de risico's van integriteitschendingen vindt plaats door het uitvoeren van risicoanalyses op functie- en systeemniveau en het oplossen van vastgestelde zwaktes in processen, procedures en managementsystemen. Mocht het toch misgaan dan zorgen we voor laagdrempelige en meervoudige meldingskanalen en een correcte, onafhankelijke en rechtvaardige afhandeling van integriteitschendingen waarbij de rechten en plichten van organisatieleden zijn vastgelegd en gewaarborgd.