

GVB Integriteitsbeleid

Vertrouwelijkheidsniveau: Openbaar



Informatieblad

GVB
Arlandaweg 100
1043 HP AMSTERDAM

Afdeling Compliance

Uw contact	Diederik Salis, Compliance Officer
Telefoon	06 22 81 32 08
Email	diederik.salis@gvb.nl

Doelgroep:

Alle medewerkers en management van GVB Holding NV en dochtermaatschappijen

Goedgekeurd en vastgesteld door:

Directie Overleg GVB Holding NV, op 30 januari 2018

Versie:

3.1

Geldig vanaf:

1 februari 2018

Voorwoord

GVB verbindt Amsterdam en de Amsterdammers (door en door Amsterdam) en stelt hierbij de reiziger voorop. Vanuit onze missie en visie proberen we ons werk in en rond het openbaar vervoer, de werkplaats en op kantoor zo goed mogelijk te doen. Het is van groot belang dat onze reizigers, onze belanghebbenden en onze leveranciers vertrouwen hebben in GVB als organisatie én in de mensen die met elkaar het visitekaartje van GVB bepalen. Het is belangrijk dat medewerkers integer en betrouwbaar handelen. Om die reden is het integriteitsbeleid geformuleerd.

De Directie van GVB onderschrijft met dit beleid het belang van integriteit voor de dagelijkse bedrijfsvoering. Van medewerkers wordt verwacht dat zij zich actief inzetten om integer te handelen. Het gaat hier om cultuur en gedrag, dat verder strekt dan beleid en regels alleen. Er bestaat geen uitputtende lijst van goed of fout gedrag en de opvattingen daarover veranderen continu.

Het integriteitsbeleid geldt voor iedereen die namens GVB handelt. Dus niet alleen voor “de top”, maar voor alle eigen medewerkers en medewerkers die GVB inhuurt. Waar mogelijk wordt verwacht dat de eigen verantwoordelijkheid, gezond verstand en eenieders morele kompas leiden tot integere beslissingen. Dit beleid en de instrumenten die zijn beschreven zijn dan ook geen doel op zich, maar een richtinggevend middel voor medewerkers om op een integere wijze invulling te kunnen geven aan hun werkzaamheden. Op die manier kan GVB aantoonbaar voldoen aan de eisen en verwachtingen van reizigers en belanghebbenden.

De Directie verwacht bovenal van medewerkers dat zij hun eigen verantwoordelijkheid nemen en zij elkaar aanspreken op gedrag. Het GVB-belang staat daarbij altijd voorop! Medewerkers laten zich niet oneigenlijk beïnvloeden en voorkomen iedere schijn van belangenverstrengeling.

Leidinggevendenden spelen een belangrijke rol om te allen tijde het goede voorbeeld geven en opvolging te geven aan vragen en meldingen van medewerkers. Op haar beurt spant de Directie zich tot het uiterste in om het juiste klimaat te scheppen en als voorbeeld de organisatie aan te sturen.

Om met wijlen minister Ien Dales (1992) te spreken “je bent integer of je bent het niet, je bent het niet half of driekwart”. GVB gaat graag van tijd tot tijd de dialoog aan gaan om de bewustwording te prikkelen. Ik hoop je daar te spreken.

Alexandra van Huffelen,
Algemeen Directeur GVB

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
2	Doel	5
3	Uitvoering	6
3.1	Beheersen integriteitsrisico's	6
3.2	Bedrijfsregelingen en beleidsdocumenten	8
3.3	Meldpunt integriteit / melden en afhandelen van incidenten	8
4	Kernwaarden & Uitgangspunten	9
4.1	Inleiding	9
4.1.1	Betrouwbaar	9
4.1.2	Plezier in je werk	9
4.1.3	Dienstverlenend	10
4.1.4	Uitgangspunten	10
5	Rollen en verantwoordelijkheden	12
	Bijlage – regelingen	14

1 Inleiding

Dit document beschrijft het integriteitsbeleid van GVB. Het bevat het doel van dit beleid en geeft aan hoe GVB dit doel wil bereiken. Een integere organisatie leidt tot vertrouwen bij reizigers, draagt bij aan vertrouwen door en tussen medewerkers en draagt bij als partner van de stad (door en door Amsterdam). GVB maakt dit beleid structureel onderdeel van de bedrijfsvoering, hetgeen bijdraagt aan een structurele continuïteit van de activiteiten die GVB in haar exploitatie willen realiseren. Het integriteitsbeleid is een verdieping en aanvulling op de Gedragscode, waarin concrete afspraken staan over werken bij GVB voor de medewerkers.

Het integriteitsbeleid wordt iedere drie jaar herzien en door de directie goedgekeurd, of tussentijds als daar een actuele reden voor is.

2 Doel

Het doel van het integriteitsbeleid is het voeren van een integere bedrijfsvoering door GVB. Dit vraagt om het volgende:

- Het verhogen van het bewustzijn van de medewerkers ten aanzien van integriteitkwesities; dit moet ertoe leiden dat medewerkers zich correct en integer gedragen naar elkaar, naar reizigers, naar de organisatie en naar stakeholders/externe relaties en de maatschappij.
- Een betrouwbare partner zijn voor onze relaties en specifiek voor de stad Amsterdam.
- Het voorkómen dat GVB relaties aangaat of onderhoudt met partijen die op het punt van integriteit een slechte staat van dienst hebben.

Al wat het bovenstaande bedreigt, is te beschouwen als een integriteitsrisico.

Uitvoering van het integriteitsbeleid draagt bij aan de volgende strategische doelen van GVB:

- Volgens de reiziger de beste vervoerder van Nederland
- Bij de beste 5 werkgevers van Amsterdam
- GVB is een sterke partner voor Amsterdam en de Amsterdammers

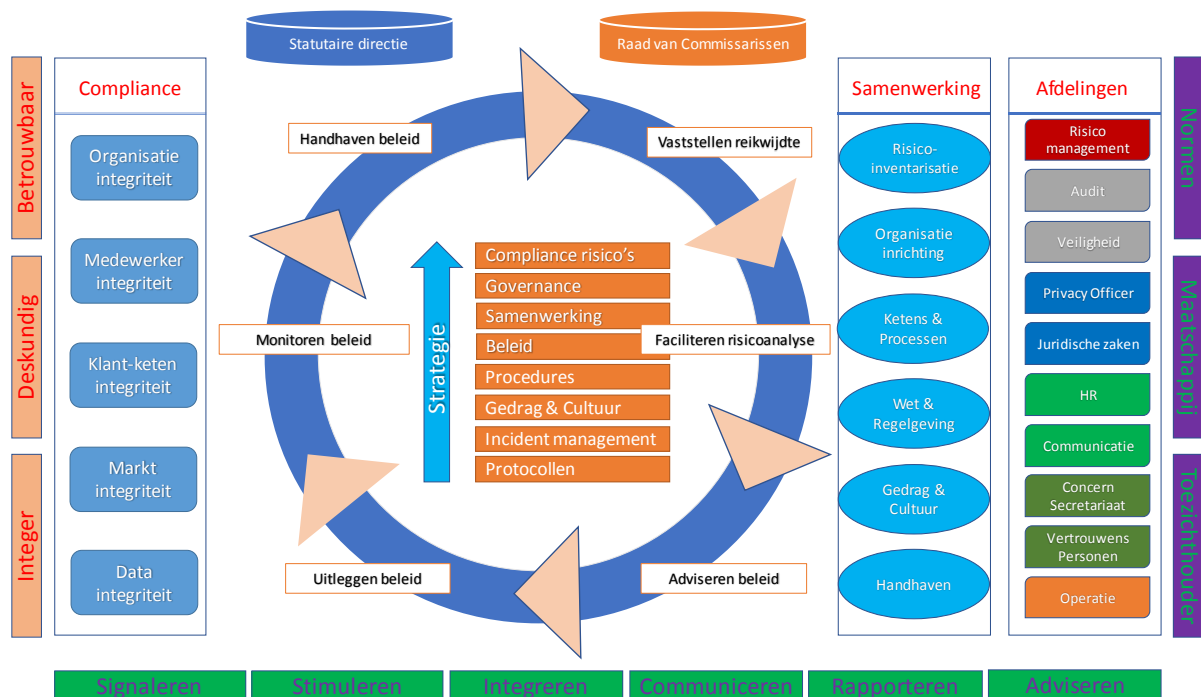
Bij GVB betekent integriteit dat wij vertrouwen hebben in elkaar en respect tonen voor elkaars meningen. Wij communiceren open en eerlijk met elkaar en komen onze afspraken na. GVB vindt het belangrijk dat we voldoen aan wet- en regelgeving en aan beleid en regels die we zelf hebben opgesteld. Hierbij is cruciaal dat we als medewerkers de juiste houding en gedrag tonen en daarmee onder meer de juiste cultuur creëren. Onder een juiste (of gewenste) cultuur verstaan we onder meer dat medewerkers bespreekbaar maken als er twijfels zijn over de naleving of uitleg van wetgeving, regels en verwachtingen. Openheid, uitlegbaarheid en transparantie zijn hierin kernbegrippen. Het is de verantwoordelijkheid van iedere medewerker om bij te dragen aan een integere bedrijfsvoering en cultuur en zodoende bij te dragen aan het realiseren van de GVB doelstellingen.

3 Uitvoering

3.1 Beheersen integriteitsrisico's

Om het doel van het integriteitsbeleid te bereiken, moet GVB inzicht hebben in de integriteitsrisico's en deze zo veel mogelijk beheersen. De basis hiervan is gelegd in het risicomanagementbeleid en de inventarisatie door RISK. Dit aangevuld door een voortdurende 'opwarming' van deze risico's vanuit de compliance organisatie. Op basis van deze risicoanalyse kan inzicht worden verkregen over de mate waarin integriteitsrisico's worden beheerst. De analyse laat zien welke beheersmaatregelen mogelijk zijn, welke reeds getroffen zijn, welke eventuele aanvullende acties nodig zijn, wanneer deze afgerond dienen te zijn en wie daarvoor verantwoordelijk is. Het is een dynamisch proces, waarbij voortdurend de actuele inzichten worden toegepast.

In onderstaande plaatje is de cyclus en de samenwerking hiervan verwoord:



Een van de doelstelling van Compliance en Integriteit is het versterken van de integriteit van de GVB organisatie, haar medewerkers, haar klanten, de markt en haar data.

Organisatorische integriteit

Hierbij gaat het om de integriteit van GVB als organisatie en het voldoen aan de corporate governance code 2016. Risico's die het integer functioneren van de organisatie bedreigen zijn bijvoorbeeld fraude en mogelijke benadeling van leveranciers. Ter beheersing van deze risico's heeft GVB beleid opgesteld en preventieve maatregelen getroffen, waaronder:

- maatregelen van interne controle (zoals het 4-ogen principe)
- er wordt gewerkt volgens de procuratiestructuur die bepaalt wie tot welk bedrag financiële verplichtingen mag aangaan
- het uitvoeren van interne audits: een onafhankelijke auditor onderzoekt of maatregelen zoals hierboven beschreven conform hun beschrijving worden uitgevoerd.
- Geschiktheid en betrouwbaarheid van bestuurders en commissarissen, waarin aangetoond is dat deze functionarissen geschikt zijn (deskundigheid) voor het uitoefenen van hun functie. Naast geschikt zijn, is betrouwbaarheid eveneens een vereiste. Dit wordt middels screeningprocedure gedaan.
- Belonings- en bezoldigingsbeleid, welke periodiek wordt getoetst in de lijn en vanuit compliance en/of interne audit
- Uitbestedingsactiviteiten en derde partijen, waarbij het van belang is dat GVB zorg draagt dat uitbestede activiteiten en de ingehuurd derde partijen eveneens voldoen aan de wet- en regelgeving die op GVB van toepassing is.
- Incidentenmanagement, het is van belang dat incidenten en integriteitskwestie gemeld kunnen worden, zodat deze onafhankelijk kunnen worden onderzocht en dat hier lering uit kan worden getrokken. Sommige incidenten moeten ook rechtstreeks naar de toezichthouder worden gestuurd.

Medewerkers- integriteit

Hiermee bedoelen we de integriteit van de medewerkers (bestuurders, commissarissen en de in- en externe medewerkers van een organisatie). Onderwerpen in dit kader zijn onder meer:

- pre- en in-employmentscreening
- integer handelen (ongewenst gedrag, belangenverstrengeling en misbruik van informatie)
- het bestaan van een klokkenluidersregeling. Deze is onder de naam 'Gedragslijn vermoeden van misstanden' opgenomen in de cao van GVB en is ook gepubliceerd op www.gvb.nl.
- vakbewaamheid

Een belangrijke beheersmaatregel in dit verband is de gedragscode die aan nieuwe medewerkers wordt meegegeven bij aanvang van het dienstverband en voor een ieder is terug te vinden op het intranet van GVB en op www.gvb.nl.

Klant-ketenintegriteit

Met klantintegriteit wordt zowel de integriteit van klanten bedoeld als het integer gedrag naar de klanten toe. Met ketenintegriteit wordt bedoeld de Integriteit van de keten waarin de onderneming opereert. Voor GVB richt dit onderdeel zich met name op de operationele- en betrouwbare uitvoering. Onderwerpen in dit kader zijn onder meer Veiligheid en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving van Vervoers- en onderhoudsprocessen (zoals Wet Lokaal spoor, Wet Personenvervoer en HARP).

Markt integriteit

GVB loopt het risico dat zij banden aangaat, of is aangegaan, met partijen van wie later kan blijken dat GVB hier niet mee geassocieerd wil worden. Een beheersmaatregel op dit risico is het in vroegtijdig stadium uitvoeren van een integriteitstoets. Eveneens vallen hieronder de afspraken die voortvloeien vanuit de concessie, als ook de regelgeving waaraan we ons te houden hebben in het

kader van mededinging. Op grond van het mededingingsrecht is het verboden om handelingen te verrichten die concurrentie beperken.

Bij dit onderdeel is het van belang dat de handelingen die we verrichten uitlegbaar en transparant zijn naar de markt(en) waarin we opereren. Naast regelgeving zijn de maatschappelijke opvattingen hierin ook essentieel, aangezien deze een mogelijk reputatierisico bepalen.

Data-integriteit

Met data-integriteit bedoelen we de integriteit van de gegevens die binnen GVB aanwezig is. Het gaat hier om onder meer het verwerken van persoonsgegevens. Op grond van privacyregelgeving zijn er regels van toepassing op het verwerken van persoonsgegevens. Hieronder wordt verstaan het registreren, bewaren en vernietigen van deze gegevens. Hiernaast gaat het bij data-integriteit ook om het beveiligen van data.

Met de komst van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de wet meldpunt datalekken is de impact van deze risico's fors toegenomen.

Cyclus

Het uitvoeren van de integriteitsrisicoanalyse en het formuleren van actiepunten vindt plaats door de afdeling Compliance en betrokken leidinggevenden/actiehouders. Jaarlijks legt de afdeling Compliance het resultaat van de analyse, dat resulteert in een jaarlijks compliance programma, voor aan de directie. Dit compliance programma bevat een planning, monitoringsprogramma (reguliere en thematische monitoring) en een bewustwording (awareness) programma. De afdeling Compliance rapporteert periodiek aan de directie en de RvC over de uitvoering van het compliance programma. Naast de input uit het compliance programma vormt het bijhouden van een signalenlijst input voor de risicoanalyse die basis vormt voor een nieuw opgesteld compliance programma.

3.2 Bedrijfsregelingen en beleidsdocumenten

Bij GVB zijn diverse bedrijfsregelingen en beleidsdocumenten van kracht. Een deel hiervan is te beschouwen als (basis) beheersmaatregel op (een) integriteitsrisico('s). In de bijlage staan deze documenten opgesomd en wie verantwoordelijk is voor het onderhoud van een regeling (en aan wie advies gevraagd moet worden), het bekend maken en houden van de regeling en (de toets op) de naleving. Het actueel houden van deze documenten is van belang omdat maatschappelijke normen aan verandering onderhevig zijn.

3.3 Meldpunt integriteit / melden en afhandelen van incidenten

GV B kent een Meldpunt Integriteit. Dit wordt bemand door de compliance officer. Alle medewerkers en externen kunnen hier terecht (per mail, telefoon, brief of in eigen persoon) voor het melden van (vermoedens van) niet-integere handelingen. De compliance officer reageert altijd en kan verwijzen naar een HR Business Partner of een (externe) vertrouwenspersoon. Ook kan hij de directie adviseren een integriteitsonderzoek te starten.

Niet elk incident dat aan integriteit raakt wordt aan het Meldpunt Integriteit gemeld en dit hoeft ook niet. Integendeel, het heeft de voorkeur dat een medewerker een (vermoeden van) niet-integer handelen bespreekt met betrokkene(n), de leidinggevende en eventueel de naast-hogere

leidinggevende of een HR Business Partner. Het is de verantwoordelijkheid van de leidinggevende om adequaat te reageren op (signalen van) niet-integer handelen. Indien er nader onderzoek noodzakelijk is of lijkt, wint de leidinggevende advies in bij de HR Business Partner. Gezamenlijk bepalen zij of een en ander wordt afgehandeld in de lijn of dat er advies wordt ingewonnen bij de afdeling Compliance.

De materiële incidenten (op corporate niveau) of met een hoge (reputatierisico GVB) impact moeten altijd gemeld worden bij de Compliance Officer. Dit ten einde adequaat de compliance doelstellingen structureel te beheersen. Hierbij moet worden gedacht aan bijvoorbeeld datalekken op corporate niveau, integriteitsrisico's die het reputatierisico van GVB materieel doen wijzigen.

Wil een medewerker zich niet wenden tot zijn leidinggevende of een HR Business Partner? Dan kan hij terecht bij het Meldpunt Integriteit. Tenslotte is er de mogelijkheid om gebruik te maken van de 'Gedragslijn vermoeden van misstanden' en de 'Klachtenregeling ongewenst gedrag'. Deze zijn opgenomen in de cao van GVB. De cao noemt ook het 'Protocol integriteitonderzoeken'. Dit protocol staat op Intranet.

4 Kernwaarden & Uitgangspunten

4.1 Inleiding

Gastvrij, verbindend en betrouwbaar zijn de nieuwe kernwaarden van GVB. Deze kernwaarden zijn volgens GVB essentieel om de doelstellingen te bereiken. Alle kernwaarden zijn even belangrijk en beïnvloeden elkaar onderling.

Daarnaast vindt GVB het belangrijk dat alle medewerkers zich bewust zijn van hun publieke en dienstverlenende taak. Daarom bevat dit beleid naast de kernwaarden een aantal uitgangspunten die altijd van toepassing zijn op de dagelijkse werkzaamheden van alle medewerkers.

4.1.1 Betrouwbaar

Betrouwbaar voor onze reiziger en de buitenwereld, betrouwbaar voor elkaar. Reizigers moeten op GVB kunnen vertrouwen en medewerkers op elkaar.

Dat geldt ook voor medewerkers onderling. Als wij elkaar niet vertrouwen, kan dat vervelende en onveilige situaties opleveren. Betrouwbaar betekent dus dat wij onze afspraken met elkaar nakomen. Als dat niet lukt, communiceren we dat.

Betrouwbaar betekent ook dat wij voldoen aan de verwachtingen van de reiziger. Als wij iets beloven aan de reiziger, komen we dat na. Dat draagt bij aan vertrouwen. Als we onze beloftes niet kunnen nakomen, communiceren we dat aan de reiziger.

4.1.2 Plezier in je werk

Plezier in je werk geeft je positieve energie om een bijdrage te leveren aan de kwaliteit die de reiziger van GVB verwacht. Dat geldt voor alle medewerkers als visitekaartje van GVB, maar ook voor medewerkers die niet direct in contact komen met de reiziger.

Volgens GVB is goede dienstverlening niet mogelijk zonder plezier in je werk. Dit betreft zowel dienstverlening naar interne klanten als de dienstverlening naar de reizigers.

Plezier in je werk betekent niet dat je werk altijd (even) leuk is. Iedereen heeft wel eens een mindere dag, of een vervelende ervaring op het werk. De essentie is dat je dat met je collega's kunt bespreken en dat je kunt aangeven wat je werk leuk houdt of maakt op de lange(re) termijn.¹

4.1.3 Dienstverlenend

GVB verbindt Amsterdam, door het leveren van de dienst openbaar vervoer. De reiziger staat dus centraal in alles wat GVB doet.

GVB verwacht van haar medewerkers dat zij zich dienstverlenend opstellen richting de reiziger. Dat betekent luisteren naar de reiziger en zich proactief opstellen om de reis zo aangenaam mogelijk te laten verlopen. Reizigers voelen zich welkom in onze voertuigen en onze servicebalies. Indien belangen van reizigers strijdig met elkaar zijn (of lijken), probeert de medewerker een goede oplossing te vinden en dit zo goed mogelijk te communiceren.

Dat kan alleen, als alle medewerkers zich ook onderling dienstverlenend opstellen. Wij luisteren naar elkaar en proberen elkaar te helpen om het belang van de reiziger te dienen. Het belang van GVB en dus van de reiziger staat altijd centraal en veiligheid is leidend bij de keuzes die worden gemaakt.

4.1.4 Uitgangspunten

Om de kernwaarden van GVB te laten leven is het nodig om uitgangspunten te benoemen voor ons gedrag op de werkvloer. Professioneel gedrag bestaat uit een combinatie van de kernwaarden en uitgangspunten. De volgende uitgangspunten gelden voor alle medewerkers van GVB:

- Wij werken veilig;
- Wij houden ons aan wet- en regelgeving;
- We gaan met respect met elkaar om, ongeacht de religie, etnische afkomst, politieke overtuiging of gedraging. Hierin passen geen verbale of non-verbale uitingen met een discriminerend of seksistisch karakter. In werktijd, maar ook buiten werktijd spreken we met respect over elkaar en over onze reizigers Discriminatie, agressie, pesten en (seksuele) intimidatie zijn uit den boze en worden niet getolereerd. Het gaat er niet alleen om hoe iets bedoeld is, de ontvanger bepaalt zijn of haar grenzen.
- We gaan zorgvuldig om met privacygevoelige informatie van reizigers, medewerkers en leveranciers. De privacy van klanten wordt gerespecteerd, informatie wordt deugdelijk opgeslagen en van de beschikbare kennis wordt geen oneigenlijk gebruik gemaakt;

¹ Plezier in je werk wordt bij GVB beïnvloed door 8 elementen: (1) Balans, (2) Bevestiging & waardering, (3) Inspirerende werkomgeving, (4) Vrijheidsgraden, (5) Openheid, (6) Kansen & uitdagingen, (7) Vieringsmomenten, (8) Loon & Beoordeling. De verder invulling hiervan valt buiten dit beleid.



- Wij nemen geen geld, goederen of diensten aan van derden. Ook genieten we geen privévoordelen uit zakelijke relaties;
- Voor het mogen uitvoeren van nevenfuncties of nevenwerkzaamheden dient vooraf toestemming te zijn verkregen van de leidinggevende. Nevenfuncties of werkzaamheden van de statutaire directie dienen te worden gemeld aan de Raad van Commissarissen. Nevenfuncties of werkzaamheden van leden van het Directieteam dienen te worden gemeld aan de statutaire directie;
- Wij gaan zorgvuldig om met bedrijfsmiddelen en eigendommen van derden;
- Wij maken geen misbruik van onze positie binnen de organisatie; en
- Wij voorkomen iedere (schijn van) belangenverstrengeling, ook intern. Een voorbeeld daarvan is het ontstaan of bestaan van een relatie op de werkvloer: dit wordt door betrokkenen bespreekbaar gemaakt bij hun (naast hogere) leidinggevende. Indien er een hiërarchische band bestaat kan dit er toe leiden dat de leidinggevende van functie verandert.

5 Rollen en verantwoordelijkheden

In aanvulling op wat in hoofdstuk 3 en in de bijlage vermeld staat, zijn er ten aanzien van het onderwerp integriteit onderstaande rollen en verantwoordelijkheden.

Medewerkers

Alle medewerkers van GVB gedragen zich professioneel en overeenkomstig de Gedragscode, kernwaarden en uitgangspunten. Zij worden geacht te allen tijde het belang van GVB voorop te stellen en daar naar te handelen. Hierin wordt verwacht dat verantwoordelijkheid en eigenaarschap wordt getoond, ook als het niet de primaire verantwoordelijkheid van een medewerkers is.

Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij zich houden aan de regels en bij twijfel de dialoog aan gaan met hun collega's en / of leidinggevenden. Indien er volgens de medewerker niet de juiste opvolging gegeven wordt, dient de medewerker dat bespreekbaar te maken bij de naast hoger leidinggevende of de HR Business Partner. Bij ongewenst gedrag kan een medewerker zich wenden tot een vertrouwenspersoon of in het uiterste geval een incident te melden (paragraaf 3.3).

Leidinggevenden

De leidinggevende brengt relevant beleid en regelingen periodiek onder de aandacht binnen de teams waarvoor hij verantwoordelijk is. Belangrijker dan het hebben en kennen van regels is echter de omgeving waarin mensen werken, het gedrag van hun collega's en leidinggevende.

De leidinggevende is zich daarom bewust van zijn voorbeeldrol en geeft hier actief invulling aan door onder meer integriteitsonderwerpen frequent ter sprake te brengen.

Directie

Naast hun rol als leidinggevende geldt voor de leden van de Directie (uit 'Compliance Charter', versie 3.0): *Zij draagt zorg voor het creëren van de juiste cultuur en is zich bewust van haar voorbeeldfunctie voor alle medewerkers van GVB. De Directie van GVB is eindverantwoordelijk voor een integere bedrijfsvoering in overeenstemming met maatschappelijke normen en wet- en regelgeving.*

Het is de verantwoordelijkheid van de Statutaire Directie om advies van de afdeling Compliance op te volgen of te onderbouwen waarom het advies niet of gedeeltelijk wordt opgevolgd.

Concernsecretaris

De concernsecretaris bewaakt de naleving van de regelingen rond Corporate Governance bij GVB. Hieronder vallen de statuten van GVB Holding, het directiereglement, het reglement van de Raad van Commissarissen en zijn commissies.

Privacy Officer en functionaris gegevensbescherming

Bij GVB zal met het oog op de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) waarvoor de organisatie op 25 mei 2018 compliant dient te zijn een Privacy Officer en functionaris gegevensbescherming worden aangesteld, welke expliciet toeziet op de uitgangspunten rondom Data-integriteit. Deze functionaris zal rapporteren over data-integriteit aan de Compliance Officer.



HR Business Partners

De HR Business Partners adviseren de lijn. Zij zijn het eerste aanspreekpunt voor de leidinggevende als het gaat om professioneel gedrag, integriteit en omgangsvormen.

Arbeid Juridische Zaken (AJZ)

Arbeid Juridische Zaken (AJZ) adviseert management in specifieke gevallen over de persoonlijke consequenties van niet-integer handelen. Indien die consequentie ontslag betekent, adviseert AJZ over het afhandelen van eventuele arbeid juridische procedures. De afdeling Compliance kan voor advies over integriteit gerelateerde zaken bij AJZ terecht.

Werving & Selectie (W&S)

De afdeling Werving en Selectie (W&S) is verantwoordelijk voor het inbedden van integriteit in het werving & selectie proces. Afhankelijk van de functiegroep zorgt W&S in samenwerking met de leidinggevende dat het onderwerp integriteit bespreekbaar wordt gemaakt in de selectiegesprekken en integriteit of daaraan verwante competenties eventueel meetbaar worden gemaakt in assessments.

Vertrouwenspersonen en klachtencommissie

GVB beschikt over interne vertrouwenspersonen en een externe vertrouwenspersoon. De afdeling HR Vitaliteit coördineert de vertrouwenspersonen bij GVB. Vertrouwenspersonen zijn er voor alle medewerkers van GVB en richten zich primair op ongewenste omgangsvormen. Er zijn minimaal twee interne vertrouwenspersonen en er is minimaal één externe vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersonen en de Compliance Officer komen periodiek bijeen.

Daarnaast kent GVB een klachtencommissie. Alle medewerkers van GVB kunnen hier een klacht indienen betreffende omgangsvormen, bij voorkeur in samenspraak met een vertrouwenspersoon. De in de cao opgenomen 'Klachtenregeling ongewenst gedrag' gaat in op de taken en bevoegdheden van de vertrouwenspersonen.

Bijlage – regelingen

Nr	Regeling/beleid	Onderhouden	Bij onderhoud advies vragen aan ²	Bekend maken en houden ³	Gepubliceerd op (medium)	Verantwoordelijk voor naleving	Toets op naleving ⁴	Toelichting
1	Integriteitsbeleid	Compliance Officer	Mgr HR	Compliance Officer	Intranet Gvb.nl	Compliance Officer	Internal audit	Publiceren exclusief bijlage
2	Gedragcode	HR / D	Compliance Officer	HR / D	Intranet gvb.nl	Medewerkers en leidinggevenden	Afhankelijk van deel van de code	
3	Privacybeleid	Privacy Officer	Compliance Officer, ICT, JZ	Privacy Officer	NOG NIET Intranet	Medewerkers en hun leidinggevend en	Internal audit	Beleid is in de maak en zal voor 25 mei 2018 goedgekeurd moeten worden
4	Sollicitatiecode	HR / W&S	Compliance Officer, Privacy Officer	HR / W&S	NOG NIET werkenbijgvb.nl gvb.nl	HR / W&S	HR/W&S	Nog niet aanwezig
5	Screeningsbeleid	HR / W&S	Compliance Officer, Privacy Officer	HR / W&S	NOG NIET Werkenbijgvb.nl gvb.nl	HR / W&S en extern bureau		Nog niet aanwezig

² Let op advies of instemmingsverplichting OR nog niet vermeld. Dit altijd checken bij HR

³ Advies vragen aan corporate communicatie en JZ bij publicatie extern

⁴ Af te stemmen tussen Internal Audit en Compliance, behoudens als expliciet is vermeld



Nr	Regeling/beleid	Onder- houden	Bij onderhoud advies vragen aan ²	Bekend maken en houden ³	Gepubliceerd op (medium)	Verantwoor- delijk voor naleving	Toets op naleving ⁴	Toelichting
6	Geschenken & uitnodigingen	Compliance Officer	HR / D	Compliance Officer	Intranet	(potentiële) ontvangers	Compliance	Compliance Officer vraagt elk kwartaal registraties op ⁵
7	Nevenwerkzaamheden	HR / AJZ	Compliance Officer	HR / AJZ, leidinggevend en	Intranet	Medewerkers	Audit en Compliance toetsen compleetheid HR-dossier	De regeling is artikel 14.5 cao (2017). Pagina op Intranet verwijst daarnaar.
8	Declaratieregeling	HR / AJZ	Concern-administratie	HR / SC	Intranet	Medewerker en leiding-gevende	ook: HR	
9	Regeling meerdaagse buitenlandse dienstreizen	HR / AJZ	Concern-administratie, Mgr MVO	HR / SC	Intranet	Medewerker en leiding-gevende	Ook: HR	
10	Alcohol- en drugsbeleid	HR / AJZ	Compliance Officer	HR / Vitaliteit, leidinggevend en	Intranet	Medewerker en leiding-gevende	Ook: HR / Vitaliteit	Regeling is uitwerking 14.12 cao (2017)
11	Inkoopbeleid	Mgr Inkoop	Budgethouder s, Compliance Officer, concernadmin en fac zaken	Mgr Inkoop	Intranet	Budgethouder	Internal audit	Compliance kan zich op naleving van een onderdeel van het beleid richten.
12	Informatiebeveiligingsbeleid	Hfd ICT & Innovatie	Compliance Officer,	hfd ICT & Innovatie	Intranet	Gedrag: medewerkers,	Internal audit	Compliance kan zich op naleving van een

⁵ In 2018 wordt dit onderhouden en zal deze werkwijze mogelijk wijzigen naar medewerkers zelf via een toepassing



Nr	Regeling/beleid	Onder- houden	Bij onderhoud advies vragen aan ²	Bekend maken en houden ³	Gepubliceerd op (medium)	Verantwoor- delijk voor naleving	Toets op naleving ⁴	Toelichting
			Privacy Officer,			technologie: hfd ICT		onderdeel van het beleid richten.
13	ICT protocol	hfd ICT & Innovatie	Compliance Officer, Privacy Officer,	Hfd ICT & Innovatie	Intranet	Medewerkers, directie	Internal audit	Compliance kan zich op naleving van een onderdeel van het beleid richten.
14	Protocol integriteitsonderzoeken	Compliance Officer	HR / AJZ, Privacy Officer, hfd ICT	Compliance Officer	Intranet	Compliance Officer, onderzoeksins tantie	Internal audit	Uitwerking van cao 14.17 (2017)
15	Gedraglijn vermoeden van misstanden	HR / AJZ	Compliance Officer	HR / AJZ	Intranet gvb.nl	Degenen vermeld in artikel 20.1 van de gedraglijn	Internal audit	= cao H20 (2017). Beter bekend als de klokkenluidersregeling
16	Klachtenregeling ongewenst gedrag	HR / Vitaliteit	Compliance Officer	HR / Vitaliteit	Intranet	vermeld in artikel 19.1 definities		= cao H19 (2017)
17	Richtlijn social media	Corporate Communicatie	Compliance Officer, ICT, HR / AJZ	Corporate Communicatie	Intranet	Medewerkers	Corporate Communicatie	
18	Richtlijn perscontacten	Corporate Communicatie	Compliance Officer	Corporate Communicatie	Intranet	Medewerkers	Corporate Communicatie	
19a	Procuratieregeling - extern	Concern- secretaris	JZ	Concern- secretaris	Intranet,gvb.nl gedeponeerd bij KvK	Procuratie- houders	Internal audit	Wel op gvb.nl . De regeling richt zich op externe partijen.



Nr	Regeling/beleid	Onder- houden	Bij onderhoud advies vragen aan ²	Bekend maken en houden ³	Gepubliceerd op (medium)	Verantwoor- delijk voor naleving	Toets op naleving ⁴	Toelichting
19b	Procuratieregeling - intern	Concernadm.	-	Concernadm.	NOG NIET Intranet	Procuratie- houders	Concernadm. Internal audit	Op Intranet te vinden via link in Inkoopbeleid
20	Reglement depotbeheer	Commercie	Vervoermana ger Tram / Bus / Veren	Leidinggeven den, HR/AJZ	Intranet	Medewerkers en leiding- gevenden	Commercie, Tram, Bus, Veren	Huidige versie is gelijk voor rijdend en varend personeel en is vastgesteld met instemming van de OC Vervoer. Sterk verouderd
21	Cameraprotocol stations en haltes	Vervoermgr Metro-S&V?	HR / AJZ, Compliance Officer, Privacy Officer, hfd ICT	Vervoermgr Metro-S&V?	NOG NIET Intranet	Privacy Officer		Moet aangepast worden aan AVG 2018
22	Cameraprotocol vervoermiddelen	Vervoermgr Metro-S&V?	HR / AJZ, Compliance Officer, Privacy Officer, hfd ICT	Vervoermgr Metro-S&V?	NOG NIET Intranet.	Privacy Officer		Moet aangepast worden aan AVG 2018
23	Protocol Cameratoezicht vaartuigen	Manager Veren?	HR / AJZ, Compliance Officer, Privacy Officer, hfd ICT	Manager Veren	NOG NIET Intranet.	Privacy Officer		Moet aangepast worden aan AVG 2018



Nr	Regeling/beleid	Onder- houden	Bij onderhoud advies vragen aan ²	Bekend maken en houden ³	Gepubliceerd op (medium)	Verantwoor- delijk voor naleving	Toets op naleving ⁴	Toelichting
24	Cameraprotocol GVB locaties	Manager Facilitair Bedrijf	HR / AJZ, Compliance Officer, Privacy Officer, hfd ICT	Manager Facilitair Bedrijf	NOG NIET Intranet.	Privacy Officer		Moet aangepast worden aan AVG 2018
25	Kledingvoorschriften vervoer	Directeur Operatie	Operatie management	HR / BP, leiding- gevenden	Intranet	Medewerkers en leiding- gevenden	Leidinggeven de	'Kledingvoorschriften vervoer'
26	Regels bij ziekteverzuim	HR / Vitaliteit	Compliance Officer, Privacy Officer	HR / Vitaliteit, leidinggevend en	Intranet	Medewerkers en leidinggevend en	HR / Vitaliteit Compliance, internal audit	
27	Richtlijn familie en vrienden in sollicitatieprocedures	HR / BP	Compliance Officer, HR / AJZ	HR / BP HR / WS	Intranet	Leiding- gevenden HR / WS	HR / BP Compliance	Recent geïntroduceerd (jan 2018)