

Toelichting screeningsbeleid Groenfonds

t.b.v. aanbesteding inhuur financieel personeel

Dit document licht kort toe waarom, wanneer en hoe het Groenfonds screening toepast bij (financieel) personeel. Screening helpt om integriteits- en betrouwbaarheidsrisico's vooraf zorgvuldig, objectief en transparant te beoordelen.

1. Waarom screening?

Screening geeft het Groenfonds vooraf inzicht in mogelijke risico's bij aanstelling of inzet. De uitkomsten bieden objectieve informatie voor HR en leidinggevende in het gesprek met de kandidaat.

2. Wanneer en wie?

Bij aanstelling

Screening vindt plaats bij indiensttreding of inzet van nieuwe medewerkers. Het Groenfonds voert pre-employmentscreening uit voor alle functies.

Bij promotie

Bij promotie naar een functie met substantieel hogere integriteits- of betrouwbaarheidsrisico's kan aanvullende screening plaatsvinden. HR en directie bepalen dit per geval.

Onderhoud

Periodieke screening wordt niet structureel uitgevoerd. Alleen bij aanleiding kan de Compliance Officer, samen met de directie, bepalen of screening wenselijk is.

Wie er gescreend wordt

- ✎ nieuwe medewerkers, tijdelijk of vast;
- ✎ medewerkers die doorgroeien naar een risicovollere functie;
- ✎ externe medewerkers via een inzetovereenkomst. Screening door een detacheringsbureau kan worden geaccepteerd.

Bij terugkeer binnen twee jaar is geen nieuwe screening nodig, maar wel een geldige VOG.

3. Wat houdt screening in?

Screening kan onder meer bestaan uit controle van identiteit, diploma's, arbeidsverleden, persoonlijke omstandigheden, reputatie, financiële positie, belangenverstrengeling, incidenten en integriteit.

Het Groenfonds hanteert twee niveaus: niveau 1 voor overige medewerkers en niveau 2 voor managementfuncties, procuratiehouders en KC-leden.

Pre-employmentscreening (PES)

- ✎ Niveau 1: ID-check, rechtbankregisters, diploma, CV, referentie, VOG, integriteitsverklaring en BKR-toets.
- ✎ Niveau 2: niveau 1 plus een persoonlijk interview en aanvullende verdieping op persoonsgegevens, opleiding, arbeidsverleden, functies en integriteit.

4. Wie doet de screening?

Het Groenfonds laat screening uitvoeren door een gespecialiseerd extern bureau, omdat dit kwaliteit, deskundigheid en onafhankelijke beoordeling ondersteunt.

5. Resultaten en privacy

Screening geeft geen oordeel over vakbekwaamheid of geschiktheid voor de functie.

Bij verhoogd of hoog risico maakt de directie, samen met HR en de riskmanager, een eigen afweging over aanstelling of inzet. Zonder VOG of bij een dubieuze financiële positie kan de kandidaat niet voor het Groenfonds werken.

Privacy

Bij screening worden persoonsgegevens verwerkt. Het Groenfonds werkt conform de AVG en heeft met de uitvoeringsorganisatie een verwerkersovereenkomst gesloten.