

# Gedragcode

## Regeling: (Pre)-employmentscreening

### **Beleid (Pre)-Employment Screening ('PES')**

In het kader van het Plan Compliance en Integriteit 2015 – 2017 heeft de Stuurgroep Compliance en Integriteit opdracht gegeven het beleid van ProRail ten aanzien van (pre)-employmentscreening (hierna: 'PES') te actualiseren. Per 1 januari 2018 dient iedere nieuwe medewerker (met wie ProRail een arbeidsovereenkomst aangaat) en iedere nieuwe inhuurmedewerker (die via de afdeling recruitment wordt ingehuurd) een Verklaring Omtrent Gedrag (hierna: 'VOG') en een (naar waarheid) ingevulde integriteitsverklaring in te leveren. Voor een aantal functies worden aanvullende screeningsmaatregelen getroffen.

Daarnaast dienen ook zittende medewerkers die een fraudegevoelige functie bij ProRail (gaan) bekleden over een VOG te beschikken of die aan te vragen. Dit betreft onder andere medewerkers die beslissen over offertes, onderhandelingen voeren, contracten afsluiten of aanbestedingen doen.

### **Definitie screening**

Onder screening wordt verstaan: het proces dat het mogelijk maakt om onderzoek te doen of een natuurlijk persoon, die werkzaamheden gaat uitvoeren voor ProRail, voldoet aan de door ProRail gestelde eisen van betrouwbaarheid en integriteit.

### **Toepassingsbereik**

Dit beleid geldt voor:

- nieuwe medewerkers met wie ProRail een arbeidsovereenkomst aangaat en
- nieuwe inhuurmedewerkers die via de afdeling recruitment worden gecontracteerd.

### **Aanleiding**

ProRail speelt een belangrijke rol in de samenleving. Samen met vervoerders zet ProRail zich dagelijks in om reizigers en goederen veilig en op tijd op hun bestemming te laten komen. Dit vraagt nogal wat van ProRail en haar medewerkers. Zorgvuldig, veilig en volgens wet- en regelgeving werken, maar tegelijkertijd complexe projecten tijdig opleveren. Hierbij spelen professionaliteit, vakmanschap, betrouwbaarheid en integriteit een belangrijke rol. ProRail hecht veel waarde aan betrouwbaar en integer gedrag en verwacht dit ook van haar medewerkers.

### **Doelstelling en uitgangspunten screeningsbeleid**

Fraude en integriteitsschendingen kunnen grote gevolgen hebben voor ProRail. Gezien de publieke rol van ProRail, de daaruit voortvloeiende verantwoordelijkheden en het imago van ProRail, is het belangrijk dat fraude en integriteit gerelateerde incidenten (zoveel als mogelijk) worden voorkomen. Het screenen van (nieuwe) medewerkers vóór indienst-treding of wanneer zij een fraudegevoelige functie gaan bekleden, draagt hieraan bij.

Het doel van screening betreft enerzijds het vaststellen van de betrouwbaarheid van de (nieuwe) medewerker en anderzijds het (zoveel als mogelijk) voorkomen van fraude en integriteit gerelateerde incidenten en de hieruit voortvloeiende schadelijke effecten op de bedrijfsvoering en het imago van ProRail.

Screening is een instrument dat wordt ingezet als onderdeel van de sollicitatieprocedure.

Het instrument screening wordt niet gebruikt om de geschiktheid van een kandidaat voor een functie vast te stellen. Dit is een verantwoordelijkheid van de (lijn)manager en HRM.

### **Verklaring Omtrent Gedrag**

Een Verklaring Omtrent Gedrag is een bewijs van goed gedrag; een verklaring waaruit blijkt dat gedrag in het verleden geen bezwaar vormt voor het vervullen van een toekomstige functie. De screeningsautoriteit Justis, onderdeel van het Ministerie van Veiligheid en Justitie, geeft een VOG af wanneer er geen strafbaar feit is gepleegd dat relevant is voor de betreffende functie.

Iedere nieuwe (inhuur)medewerker dient binnen twee maanden na aanvang van het dienstverband danwel binnen twee maanden na de start van de (inhuur-)werkzaamheden een VOG te kunnen overhandigen. De VOG moet relevant zijn voor de functie en mag niet ouder zijn dan een jaar.

### **Ontbindende voorwaarde**

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan onder de ontbindende voorwaarde dat de nieuwe medewerker binnen twee maanden na aanvang van het dienstverband een VOG

# Gedragcode

## Regeling: (Pre)-employmentscreening

verstrekt. Dit betekent dat – indien de VOG niet binnen de gestelde termijn wordt afgegeven – de arbeidsovereenkomst per direct en van rechtswege eindigt (zonder dat enige vorm van opzegging is vereist). In de (raam)overeenkomsten met (inhuur)leveranciers wordt opgenomen elke inhuurmedewerker dient te beschikken over een relevante en geldige VOG. ProRail kan dit steekproefgewijs toetsen.

### **Integriteitsverklaring**

Middels een sjabloon integriteitsverklaring dient iedere nieuwe (inhuur)medewerker een aantal vragen te beantwoorden en onder andere te verklaren dat hij/zij bij de uitvoering van de werkzaamheden voor ProRail integer zal handelen en de Gedragcode van ProRail zal naleven.

De (inhuur)medewerker dient de integriteitsverklaring voor het (laatste) sollicitatiegesprek volledig ingevuld en ondertekend in te leveren. Zaken die in het verleden hebben gespeeld hoeven niet erg te zijn, maar kunnen wel een reden zijn voor een ‘goed gesprek’ (tijdens het laatste sollicitatiegesprek).

Indien ProRail ernstige twijfels over de betrouwbaarheid en integriteit van de kandidaat heeft, volgt afwijzing. Indien er al een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, wordt aangestuurd op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, al dan niet met een beroep op het proeftijdbeding.

Het is de verantwoordelijkheid van de nieuwe medewerker om tijdig een VOG en een naar waarheid ingevulde integriteitsverklaring aan ProRail te verstrekken.

De VOG en de integriteitsverklaring worden in het personeelsdossier opgenomen. Bij inhuur ligt deze verantwoordelijkheid bij de leverancier.

### **Aanvullende screening voor een aantal functies**

ProRail past een aantal aanvullende screeningsmaatregelen toe voor functies die het imago van ProRail danwel de veiligheid van het maatschappelijk verkeer ernstig kunnen schaden. Het gaat om de volgende functies:

- Nieuwe leden van de ExCo en
- Nieuwe MT-leden (die rechtstreeks onder een ExCo-lid of RvB-lid vallen)

Voor deze functies geldt bovenstaande aangevuld met de volgende screenings-maatregelen:

- Controle op echtheid diploma's en/of certificaten en
- Referentieonderzoek bij meest relevante werkgever in relatie tot integriteit.

De aanvullende screening wordt uitgevoerd door een bureau dat gespecialiseerd is in pre-employmentscreening.

### **Vragen en/of advies**

De lijnmanager is verantwoordelijk voor het naleven van het screeningsbeleid en het in dienst nemen van nieuwe (inhuur)medewerkers. In geval van twijfel, vragen en/of nader advies kan de lijnmanager terecht bij de afdeling Arbeidszaken en de Corporate Compliance Officer.