

TNO CODE



15 mei 2019

TNO innovation
for life

› **INHOUDSOPGAVE**

INLEIDING	5
DE BASIS VAN TNO	6
VRAGEN DIE WIJ ONSZELF STELLEN BIJ EEN DILEMMA	9
A. WET- EN REGELGEVING	10
B. ZAKEN DOEN	12
C. WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK	16
D. MAATSCHAPPIJ EN ETHIEK	18
E. MENSEN EN ORGANISATIE	20
WAT BETEKENT DEZE CODE VOOR MIJ EN HOE WORDT DE CODE IN DE PRAKTIJK GEBRACHT?	22
INTEGRITEITORGANISATIE	24



› INLEIDING

TNO VERBINDT MENSEN EN KENNIS OM INNOVATIES TE CREËREN. ZO VERSTERKEN WE OP EEN DUURZAME MANIER DE CONCURRENTIEKRACHT VAN BEDRIJVEN EN HET WELZIJN VAN DE SAMENLEVING. WIJ ZIJN AMBITIEUS ALS HET GAAT OM HET UITVOEREN VAN ONAFHANKELIJK ONDERZOEK, INNOVATIE EN HET LEVEREN VAN EEN ECONOMISCHE BIJDRAGE. ONZE PROFESSIONALS ZETTEN HUN KENNIS, INSPIRATIE EN KLANTGERICHTHEID IN OM ANTWOORDEN TE VINDEN OP DE MAATSCHAPPELIJKE VRAAGSTUKKEN VAN DEZE TIJD. DE WIJZE WAAROP WIJ ONZE KERNACTIVITEITEN VERVULLEN, PAST BIJ DE HOGE EISEN DIE AAN ONS WORDEN GESTELD. ZO BORGEN WIJ DE KWALITEIT VAN ONS ONDERZOEK EN DAT ZORGT VOOR DE WAARDERING VAN TEVREDEN PARTNERS EN KLANTEN.

We danken ons succes ook aan de cultuur die ons bindt. We zijn ons ervan bewust dat mensen denken en handelen vanuit verschillende waarden en normen. Daarom vinden we het belangrijk om keuzes te maken in hoe we met elkaar en met de buitenwereld omgaan. Daarbij handelen we vindingrijk en doordacht. Voor TNO is het cruciaal om te blijven werken aan de integriteit van onze organisatie en om weloverwogen beslissingen te nemen. Daarbij baseren we ons zowel op ons eigen ethisch besef, dat van onze collega's, als op de kernwaarden waarop TNO is gebouwd en hebben we een goede antenne voor wat er in de maatschappij gebeurt.

Deze TNO code geeft weer waar we gezamenlijk voor staan en is een leidraad voor medewerkers en bestuurders. Daarnaast is het een document dat juridische gevolgen heeft. Mensen kunnen op basis van dit document worden aangesproken en beoordeeld op hun handelen. Met dit document laten we ook zien dat we aan normen willen voldoen en daarop, in redelijkheid, aanspreekbaar zijn. Principes en normen voor wetenschappelijke onderzoek zijn geformuleerd in de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit (NGWI), die TNO met de inwerkingtreding van deze TNO code onderschrijft.

Omdat de organisatie voortdurend verandert, zijn de onderdelen van deze TNO code continu in ontwikkeling. Daarom wordt de TNO medewerkers jaarlijks gevraagd om deze code te onderschrijven waarbij zij gewezen worden op de wijzigingen, zodat zij daarmee bekend zijn. Tevens wordt hen jaarlijks gevraagd of zij hun nevenwerkzaamheden up to date opgegeven hebben.

TNO Raad van Bestuur

Mei 2019

DE BASIS VAN TNO

DE DOELSTELLING, VISIE, MISSIE EN STRATEGIE VAN TNO VORMEN DE BASIS VOOR ONZE KERNWAARDEN: INTEGRITEIT, ONAFHANKELIJKHEID, PROFESSIONALITEIT EN MAATSCHAPPELIJKE BETROKKENHEID. DEZE KERNWAARDEN KUNNEN NIET LOS VAN ELKAAR WORDEN GEZIEN EN BEPALEN MEDE HET SUCCES VAN DE ORGANISATIE. OM VOOR IEDEREEN DUIDELIJKHEID TE SCHEPPEN, ZIJN DE WAARDEN IN DEZE CODE BESCHREVEN EN GEOPERATIONALISEERD.



DE 4 KERNWAARDEN VAN TNO

KERNWAARDE INTEGRITEIT

TNO is een organisatie met medewerkers die handelen vanuit een integere houding. Daarmee heeft TNO een goede naam opgebouwd. Integriteit houdt voor TNO in dat de organisatie wordt geleid vanuit een waarden-gestuurde visie én dat door medewerkers vanuit de kernwaarden wordt gehandeld. Besluitvorming vindt plaats op basis van zo correct mogelijke informatie. TNO is transparant waar dat gewenst is. Betrouwbaarheid en respectvol handelen zijn de basis voor onze open cultuur. Dit biedt ruimte voor het bespreken van lastige zaken en dilemma's, hetgeen de integriteit van TNO versterkt. TNO treedt adequaat op tegen misstanden en beschermt oprechte melders van misstanden.

KERNWAARDE ONAFHANKELIJKHEID

TNO verricht objectief onderzoek, adviseert bedrijven en organisaties op onpartijdige wijze en treedt op als neutrale rapporteur in geschillen en rechtszaken. Ons succes is op onze onafhankelijkheid gebaseerd. Resultaten komen tot stand zonder oneigenlijke invloed van commerciële of andere belangen.

KERNWAARDE PROFESSIONALITEIT

Professioneel handelen met behulp van heldere werkprocessen binnen de grenzen van tijd en geld, leidt tot optimaal resultaat. TNO werkt op diverse gebieden aan hoogwaardige kennis en combineert deze om tot nieuwe oplossingen te komen voor vraagstukken van deze tijd. Het is dus belangrijk om elkaar uit te dagen en meningen en ideeën te delen. Dit stimuleert de kwaliteit en creativiteit. Evalueren, reflecteren, openheid over juridische, veiligheid- en milieurisico's en het elkaar aanspreken op ongewenst gedrag bevorderen dat eveneens.

KERNWAARDE MAATSCHAPPELIJKE BETROKKENHEID

TNO vervult een maatschappelijke rol: het verbinden van mensen en kennis om innovaties te creëren die de concurrentiekracht van bedrijven en het welzijn van de samenleving duurzaam versterken. Duurzaamheid en gezondheid hebben daarin onze speciale aandacht, zowel in ons onderzoek als in onze bedrijfsvoering. Dat blijkt uit ons MVO beleid en onze inspanningen voor een vitale organisatie.

Naast deze kernwaarden die de basis vormen voor TNO is een aantal aanvullende kernwaarden van groot belang als richtsnoer voor al ons handelen bij TNO en om onze strategische doelen te bereiken:

KLANT- EN IMPACT-GEDREVENHEID

TNO is klant- en impact-gedreven en streeft hierbij altijd naar optimaal resultaat voor klanten. Het is cruciaal om eerst met hen in gesprek te gaan om de werkelijke behoefte boven tafel te krijgen en te bepalen welke weg we inslaan. Vervolgens kijken we TNO breed waar de juiste kennis aanwezig is. Wij investeren veel in de wijze waarop we aan projecten werken én in kennis om de markt- en klantbehoefte in te vullen. Deze investeringen sluiten aan bij onze missie en maatschappelijke doelen. Indien nodig schakelen we (aanvullende) kennis van derden in.

INNOVATIE

TNO zoekt de grenzen op van wat qua innovaties mogelijk is. TNO jaagt nieuwe ideeën aan en stimuleert medewerkers om in samenwerking met collega's, klanten en derden de randen van het eigen vakgebied op te zoeken, kennis gericht op vernieuwing te combineren en doorbraken te creëren.

VERBINDING & INSPIRATIE

De kracht van TNO is het combineren van verschillende disciplines en expertises, waardoor innovatieve oplossingen voor klanten worden gevonden. Om die kracht ten volle te benutten is samenwerken, zowel intern als extern, een basisvoorwaarde. Juist het vinden van die innovatieve oplossingen inspireert ons. We stimuleren elkaar en geven elkaar ruimte, zodat ieder vanuit zijn eigen kracht kan bijdragen. Dat maakt ons trots om bij TNO te werken.

De wereld om ons heen verandert voortdurend. Om die reden passen wij ook voortdurend ons handelen en werken aan. Deze code verankert onze waarden in het huidige verwachtingspatroon van de maatschappij en de organisatie. De praktijk biedt uitdagingen en problemen waarvoor deze code niet altijd een oplossing heeft. Via de dilemmabank zijn dilemma's in te dienen die, indien zij zich daarvoor lenen, ter lering worden behandeld.

ONZE DOELSTELLING, VISIE, MISSIE EN STRATEGIE

DOEL

TNO is bij wet opgericht om ertoe bij te dragen dat op toepassing gericht technisch- en natuurwetenschappelijk onderzoek – en daarmee te verbinden sociaalwetenschappelijk en ander op toepassing gericht onderzoek – op doelmatige wijze dienstbaar wordt gemaakt aan het algemeen belang én de daarbinnen te onderscheiden deelbelangen.

VISIE

Innovatie heeft vooruitgang gebracht: een welvarende samenleving en een competitief bedrijfsleven.

Veranderende verhoudingen in de wereld en schaarste op gebieden als energie, grondstoffen, ruimte en gezondheid vragen echter om doorbraken in denken en doen.

Technologische én sociale innovatie zijn daarbij noodzakelijk. Dit betekent een combinatie van (alfa-), bèta- en gammatechnologie. De grenzen tussen domeinen, disciplines en landen zullen verdwijnen en maken plaats voor nationale en internationale samenwerking.

TNO beschikt over deze combinatie van technologieën en wil midden in de samenleving staan om haar kennis optimaal te kunnen toepassen voor en met de overheid en het bedrijfsleven. Onze medewerkers beschikken daartoe over de juiste mix van nieuwsgierigheid, creativiteit en idealisme.

MISSIE EN STRATEGIE

TNO verbindt mensen en kennis om innovaties te creëren die de concurrentiekracht van bedrijven en het welzijn van de samenleving duurzaam versterken.

TNO is een onafhankelijke onderzoeksorganisatie die op basis van haar expertise en onderzoek een belangrijke bijdrage levert aan de concurrentiekracht van bedrijven en organisaties, aan de economie en aan de kwaliteit van de samenleving als geheel. Door haar veelzijdigheid en capaciteit tot integratie van deze kennis neemt TNO een unieke positie in.

Doelgericht innoveren, dat is waar TNO voor staat. We ontwikkelen kennis niet om de kennis, maar om de praktische toepassing. Om nieuwe producten te creëren die het leven aangenamer en waardevoller maken en die bedrijven helpen te innoveren. Om creatieve antwoorden te vinden op de vragen die de samenleving stelt.

VOOR BEDRIJFSLEVEN EN OVERHEID

We werken voor uiteenlopende opdrachtgevers: overheden, mkb, grote bedrijven, dienstverleners en maatschappelijke organisaties. Samen werken we aan nieuwe kennis, betere producten, heldere adviezen over beleid en processen. Als 'kennisintermediairs' adviseren we onze klanten bovendien bij het vinden van optimale oplossingen, exact toegesneden op hún vraag.

RESEARCH DRAAIT OM RESULTAAT

Bij alles wat we doen, draait het om impact. Wij streven er dan ook naar om met onze activiteiten de concurrentiepositie van onze opdrachtgever te verbeteren dan wel de doelmatigheid van beleid te vergroten. Onze ambitie is het om mensen en organisaties daadwerkelijk verder te helpen.

VRAGEN DIE WIJ ONZELF STELLEN BIJ EEN DILEMMA

We lopen geregeld tegen gedragsdilemma's aan waarbij we een afweging moeten maken tussen onze (kern) waarden. Het is in deze situatie belangrijk om het gesprek met elkaar aan te gaan en te reflecteren en vervolgens verantwoordelijkheid te nemen voor soms moeilijke keuzes. Wij maken onze keuzes op basis van de beste impact op de langere termijn.

In geval van twijfel over juist gedrag van jezelf of een ander, overleggen wij met een leidinggevende. Zij zetten zich proactief in om een werkklimaat te creëren waarin veilig en integer kan worden gefunctioneerd. Als dat niet mogelijk is of je je daar echt onprettig bij voelt kan de situatie met een vertrouwenspersoon worden besproken. Managers kunnen voor vergelijkbare gevallen terecht bij de Centraal vertrouwenspersoon.

Hieronder staat een aantal vragen die wij onszelf stellen voordat we een keuze bij gedragsdilemma's maken. Op alle onderstaande vragen willen we 'ja' kunnen zeggen.

- Heb ik voldoende informatie om een afgewogen oordeel te geven of om mijn gedrag en handelen hierop te baseren?
- Kan ik mijzelf recht in de spiegel aankijken met betrekking tot het vertoonde gedrag?
- Zou ik het acceptabel vinden als een collega dit zou doen?
- Heb ik er voldoende met anderen over nagedacht en/of de juiste personen bij mijn beslissing betrokken?
- Draagt het bij aan het in mij en TNO gestelde vertrouwen en onze reputatie?

Wij nemen altijd verantwoordelijkheid voor ons gedrag. Deze code en de daarin uitgewerkte (kern)waarden en normen geven richting aan ons gedrag, maar ontnemen ons niet van de verantwoordelijkheid om zelf tot een afgewogen besluit of manier om met de situatie om te gaan te komen.



A. WET- EN REGELGEVING

TNO NEEMT HAAR VERANTWOORDELIJKHEDEN ZEER SERIEUS EN IS DAAR OOK ALTIJD OP AANSPREEKBAAR. WIJ LEVEN ALLE VERDRAGEN EN WET- EN REGELGEVING NA DIE OP ONS VAN TOEPASSING ZIJN. ZOWEL NAAR DE LETTER ALS NAAR DE GEEST. DAAROM IS HET BELANGRIJK DAT MEDEWERKERS KENNIS NEMEN VAN VOOR HUN RELEVANTE WET- EN REGELGEVING EN VERDRAGEN EN ZICH DAARAAN HOUDEN. TNO ONDERSTEUNT HAAR MEDEWERKERS DAARIN DOOR VOOR HUN RELEVANTE ZAKEN ONDER DE AANDACHT TE BRENGEN.



1. WIJ RESPECTEREN MENSENRECHTEN EN INTERNATIONALE VERDRAGEN

2. WIJ VOLDOEN AAN ALLE WET- EN REGELGEVING EN CODES DIE OP ONS VAN TOEPASSING ZIJN

Voor zover dit in de lijn der verwachting ligt gezien onze functie voldoen we ook aan maatschappelijk breed gedeelde ongeschreven regels en normen.

3. WIJ ZETTEN KENNIS IN OM DE KENNISPOSITIE VAN NEDERLAND TE VERGROTEN EN DRAGEN DIE KENNIS ZO BREED MOGELIJK UIT

Overeenkomstig met de doelstellingen uit de TNO wet.

4. WIJ VERZETTEN ONS TEGEN ACTIEVE EN PASSIEVE CORRUPTIE EN WAKEN VOOR BELANGENVERSTRENGELING

TNO handelt in overeenstemming met de voor ons relevante anticorruptie-bepalingen in de landen waar wij actief zijn. Medewerkers van TNO accepteren of verstrekken alleen gepaste betalingen, giften en gunsten die niet in strijd zijn met de wet en die niet bedoeld zijn om een besluit van TNO of van een andere partij te beïnvloeden. Wij zeggen dergelijke zaken ook niet toe en verlenen er geen toestemming voor. Wij wekken ook niet de schijn dat er sprake kan zijn van corruptie of dat onze onafhankelijkheid en onpartijdigheid kan worden beïnvloed.

5. WIJ HANDELEN NIET MET VOORKENNIS VOOR (PERSOONLIJKE) WINST

Vanuit een professionele houding richting de klant en in het besef dat dit wettelijk verboden is, verbiedt TNO haar medewerkers invloed uit te oefenen op effectentransacties. We verstrekken dus geen belangrijke, niet-openbare informatie die ons ter beschikking staat.

6. WIJ FRAUDEREN NIET

Wij frauderen niet in onze werkzaamheden. Dat betekent onder meer dat wij juiste opgave doen van informatie en geen misleidende voorstelling van zaken geven om een economisch of ander voordeel te behalen. We gaan zorgvuldig met declaraties om en plagen geen plagiaat of valsheid in geschrifte.

7. WIJ VOLDOEN AAN REGELS VOOR GEZONDHEID, VEILIGHEID, BEVEILIGING, MILIEU EN ARBEIDSONSTANDIGHEDEN

TNO zet zich in voor bescherming van ons milieu en onze veiligheid. Wij zorgen voor een gezonde, veilige werkomgeving en goede arbeidsomstandigheden voor medewerkers en de personen die van TNO afhankelijk zijn.

8. WIJ BESCHERMEN (INTELLECTUELE) EIGENDOMSRECHTEN

Onze eigendommen zijn van belang voor de organisatie. Bescherming van (intellectuele) eigendomsrechten en knowhow is een voorwaarde voor innovatie. Om die reden hecht TNO hier grote waarde aan. Dat betekent ook dat we zorgvuldig omgaan met goederen en materialen die ons ter beschikking worden gesteld. Wij verlangen van anderen dat zij onze rechten respecteren, net zoals wij rechten van anderen respecteren.

9. WIJ RESPECTEREN PERSOONSGEGEVENS EN HANDELEN VOLGENS VOORSCHRIFTEN VAN GEGEVENSBESCHERMING

Wij zorgen ervoor dat bij het werken met persoonsgegevens de vertrouwelijkheid en wettelijk vereiste bescherming van persoonsgegevens worden gewaarborgd, ongeacht of dit eigen TNO-gegevens betreft of gegevens afkomstig van derden. Wij houden ons aan de door TNO opgestelde voorschriften ten aanzien van gegevensbescherming.

B. ZAKEN DOEN

WIJ LETTEN ZOWEL OP DE BELANGEN VAN TNO ALS OP DIE VAN ONZE COLLEGA'S EN (ZAKEN)PARTNERS. INTEGRITEIT EN EEN ONAFHANKELIJKE HOUDING IS WAT WIJ BIEDEN EN VRAGEN, DUS OOK VAN DE TUSSENPERSONEN EN INHUURKRACHTEN WAAR WE EEN BEROEP OP DOEN.

ONZE KERNWAARDEN VORMEN DE BASIS VOOR ONS GEDRAG EN ONS STREVEN NAAR KWALITEIT, TRANSPARANTIE, SERVICEGERICHTHEID, ZAKELIJKHEID, HELDERHEID EN EVENWICHTIGHEID.



1. OOG VOOR BELANGEN

Wij staan in verbinding met onze klanten, partners en de maatschappij. Wij doen recht aan hun belangen, met inachtneming van onze eigen waarden, onder andere door op transparante wijze met klanten, partners en de media te communiceren. Wij houden ons aan afspraken en als we contractuele verplichtingen niet kunnen nakomen, zoeken we een passende oplossing. Van TNO mag verwacht worden dat haar communicatie, zoveel als mogelijk, op een open wijze plaatsvindt met medewerkers, klanten, partners en media.

2. BETROUWBAAR

Wij zijn zorgvuldig, betrouwbaar en controleerbaar in de wijze waarop wij administreren, documenteren en rapporteren. Financiële transacties leggen we (conform de wet- en regelgeving) vast en geheime rekeningen houden wij er niet op na. TNO gebruikt de (financiële) middelen die haar ter beschikking worden gesteld voor die doeleinden waarvoor ze zijn bedoeld. In gevallen waarin daarvan af wordt geweken informeert TNO de verstrekker van de middelen. De bedoelde middelen worden verantwoord ingezet waarbij goed financieel management wordt gevoerd.

3. PROFESSIONEEL EN KLANTGERICHT

Wij zorgen ervoor dat we het doel van de klant voor ogen houden. Wij zorgen ervoor dat we handelen in het belang van TNO. We weten wat er bij onze klanten leeft en zorgen ervoor dat bij de klant duidelijk is wat TNO kan betekenen. We maken heldere afspraken die we nakomen en reageren snel en correct op vragen van (potentiële) klanten. We zorgen dat we begrijpelijk zijn voor onze opdrachtgevers en toetsen regelmatig bij hen of de koers en de geplande uitkomst nog passen bij hun wensen. We bepalen in overleg met de klant de juiste mix van resultaat, kwaliteit en kosten.

4. MET BETROUWBARE PARTNERS

TNO zet zich ervoor in om met betrouwbare partners zaken te doen. Dat betekent dat we niet met partijen willen werken die niet aan onze eisen ten aanzien van betrouwbaarheid voldoen. Onze maatstaven daarbij zijn gebaseerd op breed aanvaarde inzichten over wat betrouwbaar is in bedrijfsleven en bij de overheid.

5. JURIDISCHE VERTEGENWOORDIGING

In een professionele organisatie zijn verantwoordelijkheden duidelijk verdeeld en afgebakend. Daarom heeft TNO een mandaatregeling. In juridische zin mag TNO alleen vertegenwoordigd worden door medewerkers die daartoe krachtens deze regeling bevoegd zijn. In geval van twijfel gaan medewerkers zelf na of zij verantwoordelijkheid kunnen nemen.

6. ONAFHANKELIJKE HOUDING IN HET ZAKENDOEN

Bij gezaghebbende advisering hoort een onafhankelijke en zakelijke houding. TNO medewerkers zijn zich daarvan bewust. Om de reputatie van TNO hoog te houden en elkaar scherp, schromen zij niet elkaar hier op aan te spreken.

Dat betekent onder andere dat bij het aangaan van opdrachten en/of samenwerkingsovereenkomsten duidelijke afspraken worden gemaakt over het publiceren van het onderzoek, door TNO, ter voorkoming van belangenconflicten. Zij houden rekening met de wensen en voorkeuren van opdrachtgevers m.b.t. de rapportage van de werkzaamheden, evenwel zonder geweld aan te doen aan de objectiviteit en zorgvuldigheid van de rapportage.

7. ONGANG MET BELANGENCONFLICTEN

(Schijn van) belangenverstremgeling moet natuurlijk zoveel mogelijk voorkomen worden. Wij doen dat door een zo strikt mogelijke scheiding aan te brengen tussen onze privébelangen en die van onze organisatie, partners of klanten. Zo verstrekken wij geen opdrachten aan of via organisaties of personen waarmee wij een intensieve persoonlijke relatie (privé sfeer) onderhouden.

TNO medewerkers verstrekken geen opdrachten in het geval zij een intensieve persoonlijke relatie met de betrokken medewerker of eigenaar van het bedrijf (beoogde opdrachtnemer) onderhouden.

Als (het risico van) belangenverstremgeling ontstaat, meldt de medewerker dat meteen aan zijn leidinggevende.

8. BIJDRAGEN AAN POLITIEKE ORGANISATIES EN PERSONEN

Als medewerkers een substantiële bijdrage willen leveren aan politieke organisaties melden zij dit aan hun leidinggevende en de HR-businesspartner.

Eventuele bijdragen vanuit TNO aan politieke organisaties in binnen- of buitenland zijn alleen mogelijk met expliciete toestemming van de RvB.

9. NEVENACTIVITEITEN

Nevenactiviteiten zijn dikwijls geen probleem. Medewerkers die zulke bezigheden namens TNO willen uitoefenen, vragen daar vooraf schriftelijk toestemming voor bij hun leidinggevende en de HR-business partner overeenkomstig het nevenwerkzaamhedenbeleid. Voor bepaalde nevenfuncties kan alleen de RvB toestemming geven. Voor overige nevenactiviteiten die mogelijk gevoelig liggen en waarbij het belang van TNO in het geding is of kan zijn, wordt nader overleg gevoerd met de leidinggevende en HR. TNO mag bepaalde nevenactiviteiten of functies verbieden of er voorwaarden aan verbinden. Inkomsten bij nevenactiviteiten die vanuit TNO plaatsvinden komen in principe ten goede aan TNO.

10. ONGANG MET AAN TNO GELIEERDE ONDERNEMINGEN

TNO is een onpartijdige organisatie. Daarom maken wij ook geen onderscheid tussen participaties van TNO en andere bedrijven. Bij de verzelfstandiging van TNO activiteiten, bij spin-offs van TNO naar participaties van TNO of aan andere partijen en bij andere valorisatieactiviteiten wordt voldoende afstand gehouden en worden diensten en goederen altijd volgens marktconforme voorwaarden geleverd.

11. GEDRAGSREGELS VANUIT HET MINISTERIE VAN ECONOMISCHE ZAKEN

TNO houdt zich aan gedragsregels die zijn opgesteld in overleg met het Ministerie van Economische zaken aangaande publiek gesubsidieerd onderzoek, contractonderzoek en verhuur van faciliteiten, omgang met intellectueel eigendom en spin off en spin out bedrijven en voor de voorkoming en behandeling van klachten.

12. AANBIEDEN EN AANVAARDEN VAN GIFTEN, DIENSTEN, VERMAAK EN BELOFTEN

Kleine gebaren onderhouden de vriendschap en maken deel uit van het zakenleven. We nemen dan ook incidenteel kleinere geschenken aan (< €50) als dat passend is voor de gelegenheid. Grotere geschenken of gunsten kunnen we niet aannemen. Dan zou immers (de schijn van) beïnvloeding ontstaan en worden bepaalde verwachtingen gewekt. In de uitzonderlijke gevallen dat het weigeren van het geschenk als ongepast zal worden ervaren, wordt het geschenk aan de hoger leidinggevende ter beschikking gesteld die er een passende bestemming voor vindt.

Voor werkzaamheden die passen in hun functie, nemen medewerkers geen extra betalingen of gunsten aan wanneer hier met TNO geen afspraken over zijn gemaakt.

TNO-medewerkers zullen in onderhandelingen of contracten met klanten en leveranciers van TNO, geen vergoedingen bedingen voor persoonlijk gewin of giften, diensten, vermaak en/of beloften aannemen.

13. UITNODIGINGEN VOOR EVENEMENTEN EN DERGELIJKE

Uitnodigingen van zakelijke relaties bekijken we op zakelijke wijze. We letten dan op het belang en de aard van de relatie en of de mogelijkheid tot wederkerigheid bestaat. Met uitnodigingen gaan we in alle openheid om en deze worden gemeld bij de leidinggevende. Als de betekenis van een evenement evident is, maar deelname de onafhankelijkheid van de TNO'er kan aantasten, overweegt TNO de kosten voor eigen rekening te nemen.

14. INFORMATIE EN GEHEIMHOUDING

Informatie die we direct of indirect door onze werkzaamheden verkrijgen, gebruiken we niet voor persoonlijke doeleinden. Wij zijn ons er van bewust dat bepaalde informatie vertrouwelijk is en gaan er daarom zorgvuldig mee om.

Medewerkers die door hun werkzaamheden voor het ministerie van Defensie of in projecten van Integrale Veiligheid met gevoelige informatie werken of dit onder ogen krijgen, nemen extra waarborgen in acht overeenkomstig het beleid van Security.

15. LOBBYEN

Als wij lobbyisten inschakelen vertellen we dat desgevraagd. De lobbyisten maken bij hun werkzaamheden kenbaar dat zij voor TNO werken op het moment dat zij dat doen. Ook bij lobbyactiviteiten houden we onze kernwaarden in het oog.

16. MEDIA

Contacten met de media over potentieel gevoelige zaken stemmen we af met onze leidinggevende en de afdeling Marketing & Communications. Als we actief zijn in de media, waaronder de social media, brengen we een strikte scheiding aan tussen onze privé-uitingen en uitingen die wij als medewerkers van TNO uitdragen.

Er zijn activiteiten die tot de privésfeer gerekend worden, maar die maatschappelijk gevoelig liggen of als ongewenst worden gezien. TNO'ers waken ervoor in hun privésfeer het belang van TNO te schaden.

17. REPRESENTATIE, ONKOSTEN EN DIENSTREIZEN

Eenvoud siert ons. Daarom zijn onze representatiekosten altijd verantwoord en passend. Bij dienstreizen zorgen we dat de deelnemers een duidelijk professioneel belang hebben om mee te gaan. Dienstreizen geven ons de kans om TNO op een positieve manier te vertegenwoordigen. We gedragen ons dan professioneel en gaan onnodige (reputatie) risico's uit de weg, zowel tijdens werkuren als daarbuiten. Hierbij houden we rekening met mogelijke cultuurverschillen.

18. EIGENDOMMEN EN MATERIALEN VAN TNO

We voelen ons verantwoordelijk voor de eigendommen van TNO en gaan er daarom zorgvuldig mee om. Soms is beperkt privégebruik van middelen mogelijk, maar dan alleen nadat daar toestemming voor gegeven is of hier een vaste afspraak over bestaat. TNO eigendommen en -gegevens laten we niet onbeheerd achter en we treffen maatregelen om diefstal of verlies te voorkomen. Als desondanks materialen van substantiële waarde of (mogelijk) gevoelige gegevens worden gestolen of verloren gaan, melden we dat meteen aan de Security Manager.



C. WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK

ZOWEL FUNDAMENTEEL, TOEGEPAST ALS PRAKTIJKGERICHT ONDERZOEK ZIJN GEKWALIFICEERD ALS WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK. DIT OMVAT ALLE ACTIVITEITEN DIE AAN DE ONDERZOEKSPRAKTIJK VERBONDEN ZIJN: HET OPSTELLEN VAN AANVRAGEN, OPZET EN UITVOERING VAN HET ONDERZOEK, BEOORDELING EN PEER REVIEW, HET OPTREDEN ALS INHOUDELIJK DESKUNDIGE, VERSLAGLEGGING, VERANTWOORDING EN PUBLICITEIT.

ONDERZOEK DAT STAAT ALS EEN HUIS. DAT IS WAAR TNO TROTS OP WIL ZIJN. DAT STAAT CENTRAAL BIJ DE INRICHTING VAN ONS WERK. DAAROM STARTEN WE ONS ONDERZOEK PAS ALS DE ONDERZOEKSVRAAG VOLKOMEN HELDER IS EN OP INTEGERE WIJZE TOT STAND GEKOMEN. WE ZORGEN ERVOOR DAT DE JUISTE DESKUNDIGHEID OP HET JUISTE MOMENT WORDT INGEZET. UITERAARD ZIJN ALLE GEBRUIKTE METHODEN, MODELLEN EN MIDDELEN ZORGVULDIG GEKOZEN EN BETROUWBAAR. WE BORGEN DE TRACEERBAARHEID VAN ALLE DATA OM HET ONDERZOEK ZO NODIG TE KUNNEN RECONSTRUEREN OF HERHALEN. IN AL ONZE ACTIVITEITEN IS ONS WERK GEBASEERD OP INTEGRITEITS-, ONAFHANKELIJKHEIDS- EN KWALITEITSPRINCIPES.

WAT WE OOK OPLEVEREN, EEN RAPPORT, ADVIES, METHODE, MODEL OF COMPUTERPROGRAMMA, ONZE RESULTATEN GAAN PAS NAAR BUITEN ALS WE OVERTUIGD ZIJN VAN HUN KWALITEIT EN INTEGRITEIT. IEDERE TNO'ER DRAAGT ER ZORG VOOR DAT HET ONDERZOEK WORDT UITGEVOERD OP EERLIJKE, ZORGVULDIGE, TRANSPARANTE, ONAFHANKELIJKE EN VERANTWOORDELIJKE WIJZE. WE HOUDEN ELKAAR HIER SCHERP OP EN ZIJN VOORTDUREND GESPIJTST OP DE MOGELIJKHEDEN OM ONS WERK NOG BETER TE DOEN.

**DE NEDERLANDSE GEDRAGSCODE
WETENSCHAPPELIJKE INTEGRITEIT ALS BASIS**

TNO'ers houden zich aan de principes en normatiek zoals beschreven in de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit 2018 (hierna NGWI). Voor onderzoekers en degenen met invloed op onderzoek zijn met name de hoofdstukken 3 en 4 van de NGWI van wezenlijk belang.

Deze normen zijn [hier](#) te vinden of via de website van TNO en zijn ook onderschreven door KNAW, NFU, NWO, T02-federatie, Vereniging Hogescholen en VSNU.



D. MAATSCHAPPIJ EN ETHIEK

1. TNO EN HAAR MAATSCHAPPELIJKE OPDRACHT

TNO draagt bij aan de toekomst door aan de oplossing van algemene maatschappelijke, vaak mondiale vraagstukken te werken. Een veiligere, gezondere en duurzamere wereld: daar zet TNO zich voor in. Daarbij gaat TNO uit van een realistische kijk op de wereld en tracht daar waar mogelijk te kiezen voor duurzame en maatschappelijke verantwoorde oplossingen. Innovatieve mogelijkheden, door TNO ontwikkeld, worden door publicaties onder de aandacht gebracht van nationale en internationale instanties.

We richten ons vanuit onze doelstelling op de volgende domeinen:

1. Defence, Safety & Security
2. Industry
3. Traffic & Transport
4. Healthy Living
5. Buildings, Infrastructures & Maritime
6. Circular Economy & Environment
7. Information & Communication Technology
8. Strategic Analysis & Policy
9. ECN part of TNO

De grote vraagstukken van deze tijd komen samen in de 'Sustainable Development Goals' van de VN; 'Grand Societal Challenges', 'Key Enabling Technologies (KET)' en 'Leadership in Enabling Industrial Technologies (LEIT)' van de EU. De combinatie van maatschappelijke én

technologische uitdagingen, trends en ontwikkelingen bepaalt hoe de wereld van morgen eruit ziet en zijn derhalve leidend voor het kennisportfolio en programmatische keuzes van TNO.

TNO heeft kennis en ervaring die raakt aan een aantal vraagstukken waar maatschappelijke discussie over is. Het feit dat TNO over die kennis beschikt en daarop wordt bevraagd, brengt dilemma's voor TNO met zich mee. TNO baseert zich in dat soort dilemma's zoveel mogelijk op (breed gedragen) feiten en omstandigheden en tracht zich zo onafhankelijk mogelijk op te stellen (binnen de kaders en verplichtingen die TNO vanuit de overheid heeft). TNO maakt op zo zorgvuldig mogelijke wijze haar ethische keuzen, daarbij rechtdoend aan de relevante maatschappelijke belangen. TNO communiceert en bediscussieert deze ethische keuzen intern proactief en legt desgevraagd daarover verantwoording af in de buitenwereld en blijft in dialoog met voor haar relevante partners uit de samenleving.

TNO'ers zorgen waar nodig voor ethische toetsing, houden rekening met de maatschappelijke en ethische consequenties van hun werk en handelen daar ook naar. Zij leveren daar een bijdrage aan door hierover te publiceren, bij te dragen aan nieuwe standaarden, de discussie aan te jagen, zelf voorbeeldgedrag te tonen en in de keuze van de partijen waarmee zij samenwerkt.

2. DUURZAAMHEID

Duurzaamheid draait om het in balans brengen van people, planet, profit.

TNO'ers trachten met hun werkzaamheden een bijdrage te leveren aan een duurzame samenleving, zowel in het primaire proces richting de opdrachtgever als in de interne bedrijfsvoering. De effecten op de langere termijn worden daarbij in ogenschouw genomen.

In de bedrijfsvoering wordt aandacht besteed aan de volgende onderwerpen:

- Goed onderzoek
- Gezonde medewerkers
- Vermindering energie impact
- Maatschappij en samenleving

We werken met vitale medewerkers die geïnspireerd, betrokken en creatief zijn in het zoeken naar duurzame oplossingen. Wij zetten ons daarom in om een goed werkgever te zijn voor al onze medewerkers in Nederland en daarbuiten.

TNO is transparant over de te bereiken doelen en behaalde resultaten en rapporteert hierover in het jaarverslag.

3. INNOVATIE IN OPKOMENDE LANDEN (I4D)

Met het Innovation for Development Programma (I4D) geeft TNO invulling aan haar betrokkenheid bij innovatie in opkomende landen. Producten en diensten die corresponderen met de wensen en de koopkracht van de armsten worden ontwikkeld en de lokale productie en distributie daarvan wordt versterkt.

4. ONDERZOEK MET PROEFPERSONEN EN PROEFDIEREN

TNO voert onderzoek uit waar mensen aan deelnemen. Wij zorgen ervoor dat wij zo zorgvuldig mogelijk met de deelnemers omgaan, in overeenstemming met regelgeving en algemeen aanvaarde maatschappelijke normen. Hieronder valt het beschermen van deelnemers/proefpersonen tegen ongevallen en medische risico's, het verkrijgen van toestemming van deelnemers/proefpersonen via een 'informed consent', deelname aan onderzoek op basis van vrijwilligheid en het zorgvuldig omgaan met wilsonbekwamen. Gegevens die afkomstig zijn van personen en voor onderzoek worden gebruikt, worden goed beveiligd opgeslagen. Een gegevensbestand is alleen toegankelijk voor daarvoor geautoriseerde medewerkers. Onderzoek waar mensen aan deelnemen of waarin naar de persoon herleidbare gegevens worden verwerkt wordt op onafhankelijke wijze getoetst. Voor WMO-plichtig onderzoek vindt dat plaats door een externe METC, voor onderzoek dat niet onder deze wet valt, gebeurt dit door een interne toetsingscommissie.

Soms worden proefdieren gebruikt in onderzoek. TNO stelt zich op het standpunt dat gebruik van proefdieren alleen dan acceptabel is wanneer er geen geschikt alternatief voor het proefdieronderzoek voorhanden is en wanneer het maatschappelijke doel opweegt tegen het ongerief voor de dieren. Daarbij spant TNO zich altijd in om proefdieronderzoek met zo min mogelijk dieren en een zo gering mogelijk ongerief uit te voeren, met behoud van wetenschappelijke integriteit. De eisen van TNO ten aanzien van het ethisch omgaan met dierproeven, zoals vastgelegd in het TNO dierproevenbeleid, zijn daarom op een aantal punten strenger dan de eisen die daar wettelijk aan gesteld worden. TNO draagt actief bij aan het ontwikkelen en toepassen van alternatieven voor dierproeven en stelt hiervoor financiële middelen ter beschikking. Elk onderzoek met proefdieren kan alleen plaatsvinden op basis van een vergunning van de Centrale Commissie Dierproeven.

E. MENSEN EN ORGANISATIE

1. WERKGEVERSCHAP EN WERKNEMERSCHAP

TNO gedraagt zich als een goed werkgever richting haar medewerkers. Daarbij zorgt TNO voor een veilige werkomgeving, bevordering van de individuele ontwikkeling en passende arbeidsvoorwaarden. Van medewerkers wordt verwacht dat zij, redelijkerwijs, op de hoogte zijn van relevante wet- en regelgeving en van interne regelingen en zich daar naar gedragen. Daar spreken we elkaar ook op aan.

Medewerkers zijn vrij in hun keuze tot het verrichten van arbeid. Er is daarbij geen dwang. TNO houdt zich aan de regels rondom werktijden. Overwerk is niet structureel. Wij stellen medewerkers in staat een gezond evenwicht tussen werk en privéleven te vinden en stimuleren gezond werken en leven.

2. VEILIGE WERKOMGEVING

Veiligheid voorop: dat geldt zeker ook bij ons. Wij zijn er op gespitst veiligheidsrisico's zo snel mogelijk te signaleren en blijven zoeken naar veilige uitvoering van onze werkzaamheden. Uiteraard volgen we alle veiligheidsregels op en attenderen we collega's die dat niet doen. Onveilige of ongezonde werksituaties en (bijna-) ongevallen melden we direct bij de leidinggevende.

3. BEVEILIGING

De afdeling Security van TNO maakt beleid dat bijdraagt aan de beveiliging van personen, goederen en informatie. TNO'ers nemen relevante dreigingen die onder meer door de inlichtingen- en veiligheidsdiensten worden bekend gemaakt altijd serieus en houden zich aan relevante wet- en regelgeving, het beveiligingsbeleid, instructies, plannen en procedures. Gebeurtenissen die een nadelige invloed kunnen hebben op de beveiliging en bedrijfsprocessen van TNO dienen meteen aan de beveiligingsfunctionaris te worden gemeld en waar mogelijk dient zelfstandig actie te worden genomen om schade te voorkomen of te beperken.

4. STUREN OP KWALITEIT EN COMPETENTIES

Medewerkers worden op basis van kwaliteit en ontwikkelingspotentieel aangenomen en volgens heldere richtlijnen beoordeeld op hun functioneren. Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor hun ontwikkeling en loopbaan en worden daarin gestimuleerd en gefaciliteerd door TNO.

5. RESPECTVOLLE OMGANG MET ELKAAR

Wellevend en voorkomend willen wij zijn, zowel in woord en gedrag als in verschijning. Integriteit begint bij respect voor de ander. Elke uiting die daar niet van getuigt, is ongepast en onaanvaardbaar. TNO medewerkers onthouden zich daarom van elke vorm van gedrag die als aantasting van de persoonlijke integriteit ervaren wordt, zoals seksuele intimidatie¹, agressie, geweld en pesten², niet alleen richting de eigen collega's, maar net zo min richting derden.

6. INSPIRATIE EN VERBINDING

Wij doen onze uiterste best om onszelf, onze collega's en anderen te inspireren. Door ons werk en door de wijze waarop we dat doen. We betrekken anderen bij onze werkzaamheden en betrekken de klanten van onze klanten desgewenst bij hun projecten. We bevorderen verbinding ook door actief te zoeken naar samenwerking over de grenzen van ons eigen vakgebied heen. We bevorderen de verbinding door belemmerende procedures of regels te elimineren of aan te passen.

7. GOEDE NAAM UITDRAGEN

Wij dragen onze goede naam en die van de collega's waarmee we werken uit.

8. OPBOUWEND ZIJN EN SAMENWERKEN

Medewerkers werken op een respectvolle en gelijkwaardige basis samen. Dat houdt in dat er altijd ruimte is, óf gemaakt wordt, voor discussie. Wanneer een besluit echter door de juiste persoon of instantie wordt genomen, handelen we daarnaar tenzij dit duidelijk onredelijk is. In dat laatste geval maakt de medewerker dit kenbaar aan zijn (hogere) leidinggevende(n). Als dat de kwestie niet oplost kan een klacht worden ingediend.

Wij dragen bij aan het gezamenlijk resultaat en stellen dat boven het eigen resultaat. We delen relevante informatie op het juiste moment en denken mee met collega's wanneer die daar behoefte aan hebben

9. ANDERE CULTUREN

Wij beseffen dat in andere culturen andere normen en waarden kunnen gelden en houden hier rekening mee. Dat neemt niet weg dat wij gebonden blijven aan deze code. Van medewerkers die in een internationale context werken verwachten wij dat ze zich extra inspannen om alert te zijn op zaken die hun integriteit of die van de organisatie aan kunnen tasten en deze zaken bespreekbaar maken met hun leidinggevende (eventueel in Nederland).

10. DIVERSITEIT

TNO bevordert de diversiteit in haar organisatie. Wij hechten waarde aan diversiteit in geslacht, cultuur, leeftijd en opinie. Alle medewerkers worden op gelijkwaardige wijze en met respect behandeld.

11. PRIVÉGEDRAG

TNO medewerkers zijn zich er van bewust dat zij ook in privésituaties gezien kunnen worden als vertegenwoordigers van TNO en dat hun gedrag van invloed is op het imago van TNO.

12. ALCOHOL, DRUGS

Alcohol en drugs horen niet bij ons werk. Wij zijn dan ook niet onder invloed van zulke middelen als we met ons werk bezig zijn. Op bedrijfsrecepties binnen en buiten onze eigen locaties gaan wij op verantwoorde wijze met drank om.

13. RELATIES OP DE WERKVLOER

Intieme relaties kunnen overal ontstaan, dus ook op de werkvloer. Als medewerkers een intieme relatie aangaan, moeten zij zich wel extra rekenschap geven van hun omgeving. Zij moeten (de schijn van) belangenverstrengeling voorkomen en erop letten dat collega's er geen enkele hinder van ondervinden. Een relatie tussen teamleden is niet ideaal vanwege de verandering in teamdynamiek die dat teweeg brengt.

Een intieme relatie tussen twee TNO'ers in een team, die in hiërarchisch opzicht een ongelijke positie hebben, is problematisch.

Relaties tussen TNO'ers moeten aan de eigen leidinggevende gemeld worden. Er zal gezocht worden naar een oplossing die zoveel mogelijk recht doet aan alle betrokken personen. Daarbij zal onderzocht worden of het gewenst is dat een of beiden in een andere functie gaat werken.

¹ Als 'seksuele intimidatie' wordt beschouwd enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele lading (zoals handtastelijkheden, seksueel getinte opmerkingen, e-mails of sms'jes en/of seksueel getint kijkgedrag) dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd (art. 1a, lid 3 Wet Gelijke Behandeling; ar t. 7:646, lid 8 Burgerlijk Wetboek).

² Als 'pesten' wordt beschouwd langdurig en systematisch vernederend, intimiderend of vijandig gedrag gericht op steeds dezelfde persoon (of personen) die zich hier tegen niet effectief kan verweren. Veel voorkomende pestvormen zijn sociaal isoleren, de werkinhoud onaangenaam of onmogelijk maken, opmerkingen over het privéleven of het individu, roddelen, mensen beledigen of bespotten.

WAT BETEKENT DEZE CODE VOOR MIJ EN HOE WORDT DE CODE IN DE PRAKTIJK GEBRACHT?

VOOR IEDERE MEDEWERKER:

Een gezonde, ethische en prettige cultuur: dat is van belang voor ons allemaal. Deze code legt daar de basis voor. Kritisch zelfonderzoek hoort hierbij. Op deze manier werken we aan een toekomstbestendige en ook in dit opzicht vooruitstrevende organisatie. Van ons wordt verwacht dat wij kennisnemen van deze code en ernaar handelen. Daarbij nemen wij een proactieve houding aan.

Als zaken onduidelijk zijn, vragen we hierover opheldering bij onze leidinggevende. Van ons wordt verwacht dat wij ons open en flexibel opstellen bij veranderingen in de organisatie en dat wij door ons gedrag bijdragen aan een open en constructieve sfeer. Eventuele problemen die wij ervaren geven wij aan bij onze leidinggevende.

In het geval wij weten dat zich een feit heeft voorgedaan en in de redelijke veronderstelling zijn dat dit feit kan worden gekwalificeerd als een strafbaar feit, dan melden we dit zo spoedig als redelijkerwijs mogelijk is. In beginsel doen we de melding daarover bij onze leidinggevende. Indien de melding betrekking heeft op de leidinggevende, wordt de melding bij diens leidinggevende gedaan. Indien de melding betrekking heeft op

laatstgenoemde leidinggevende, wordt de melding bij de Raad van Bestuur gedaan. Indien de melding betrekking heeft op (een lid van) de Raad van Bestuur, wordt de melding bij de Raad van Toezicht gedaan.

Als de melding moet worden aangemerkt als een melding van een vermoeden van een misstand is (ook) de Regeling bij een vermoeden van een misstand van toepassing. De hier bedoelde meldingsverplichting geldt niet indien je door het doen van de melding jezelf of een bloed- of aanverwant in de rechte lijn of in de zijlijn in de tweede of derde graad, dan wel je echtgenoot of eerdere echtgenoot of geregistreeerde partner of eerdere geregistreeerde partner aan het gevaar van een strafrechtelijke veroordeling zou blootstellen.

TOEGANKELIJKHEID

TNO zorgt ervoor dat deze code toegankelijk is voor alle medewerkers en buiten de organisatie in zowel de Nederlandse als de Engelse taal.

ZORGEN VOOR GOED BELEID EN IMPLEMENTATIE

De TNO code vormt de basis voor het beleid van TNO. Op onderdelen van deze code zijn er nadere uitwerkingen en afspraken vastgelegd in specifiek beleid.

Verschillende afdelingen en organisatieonderdelen binnen TNO voeren taken uit die benoemd zijn in deze code, zoals het borgen van de kwaliteit in de organisatie, de organisatie van vertrouwenspersonen. Van eenieder binnen TNO wordt verwacht bij te dragen aan de verwezenlijking van dit document door het er met elkaar over te hebben, elkaar aan te spreken en zelf het goede voorbeeld te geven. Ook kan eenieder suggesties doen om deze code beter te borgen. In principe kan je dat het best bij je leidinggevende doen of anders bij de Integrity officer.

Nieuwe medewerkers van TNO besteden als onderdeel van hun introductie aandacht aan professionele integriteit. Ook tekenen zij bij indiensttreding met hun contract dat zij deze code onderschrijven en één of meer geheimhoudingsverklaringen.



Teams en hun leidinggevendenden hebben zelf de verantwoordelijkheid om het in hun teamoverleggen over zaken aangaande deze code te hebben. Desgewenst kunnen zij daarbij ondersteuning vragen bij ondersteunende afdelingen.

TNO organiseert daarnaast bijeenkomsten en pleegt interventies waarin onderwerpen met betrekking tot deze code op een aansprekende wijze onder de aandacht worden gebracht.

In gesprekken (zoals beoordelingsgesprekken) komen de kernwaarden of deze code aan de orde indien daar aanleiding voor is. Leidinggevendenden gaan het gesprek met hun medewerkers aan over lastige situaties waar zij mee te maken krijgen en eventuele dilemma's.

TNO evalueert jaarlijks de toepassing van de TNO code, met daarbij specifieke aandacht voor integriteit. Deze evaluatie komt jaarlijks op de agenda van de Raad van Bestuur,. Tevens worden de OR en het management jaarlijks geïnformeerd over voor hen relevante ontwikkelingen.

SPECIFIEKE ROL LEIDINGGEVENDEN EN BESTUURDERS

Bestuurders en medewerkers met een leidinggevende of coördinerende rol hebben een voortrekkersrol. Van hen wordt verwacht dat zij:

1. voorbeeldgedrag tonen en goed gedrag van medewerkers erkennen;
2. een werkklimaat creëren waarin zijzelf en de medewerkers waarvoor zij verantwoordelijk zijn, veilig, prettig en integer kunnen functioneren; Zij verschaffen duidelijkheid over functie-uitoefening, taken en arbeidsvoorwaarden. Zij weten de kwaliteiten van medewerkers te benoemen en te gebruiken. Zij stimuleren medewerkers en zetten aan tot zelfontwikkeling en life-time employability. Ze zorgen ervoor dat medewerkers fair en eerlijk worden gewaardeerd. Ook geven zij tijdige feedback over functioneren van medewerkers en hun functioneren in het team (erkenning, waardering en verbeterpunten);
3. medewerkers en andere leidinggevendenden aanspreken op gedrag dat niet strookt met de letter of geest van deze code. In geval leidinggevendenden een melding van een vermoeden van een misstand ontvangen, handelen zij overeenkomstig de 'Regeling bij een vermoeden van een misstand'. De leidinggevende maakt de afweging of de Raad van Bestuur (via de lijn) geïnformeerd moet worden over het vermoeden van een misstand. Leidinggevendenden stellen direct de Raad van Bestuur op de hoogte van redelijke verdenkingen van strafbare feiten waarvan zij op de hoogte komen;

4. in overeenstemming handelen met de normen en zorgplichten zoals beschreven in hoofdstuk 3 en specifiek §3.7 en H4 en H5 van de NGWI.

Met Leadership development is er aandacht voor de ontwikkeling van het management bij TNO.

MELDINGEN

De naleving van deze code wordt in belangrijke mate bewaakt door het management van de organisatie. In gevallen dat medewerkers of leidinggevendenden de indruk hebben dat het management of het bestuur niet voldoet aan de TNO code kunnen zij contact opnemen met de (hogere) manager in kwestie of als zij daar niet terecht kunnen of willen bij de relevante persoon uit de integriteitorganisatie (zie het hoofdstuk Integriteitorganisatie). Bij meldingen over het bestuur kan via het Meldpunt Integriteit, zo nodig (dit is ter beoordeling aan het Meldpunt Integriteit), de Raad van Toezicht worden geïnformeerd.

KLACHTEN

TNO neemt klachten serieus. Zij beoordeelt klachten op hun ontvankelijkheid en stelt zo nodig onderzoek in om te achterhalen wat er gebeurd is. Op basis van de feiten en omstandigheden wordt de klacht beoordeeld en getracht recht te doen aan de uitkomsten van de klachtbehandeling.

LERENDE ORGANISATIE

TNO is een lerende organisatie. Van zaken die goed of niet goed gaan, leren we. Dat doen we onder andere door best practices te waarderen en verder te brengen in de organisatie en zaken te evalueren die niet goed zijn gegaan of beter kunnen. Dat doen we met respect voor de personen betrokken bij het leerproces.

DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

Het feit dat TNO een lerende organisatie is neemt niet weg dat in sommige gevallen het niet naleven van deze code kan leiden tot (disciplinaire) maatregelen in overleg met HR (arbeidszaken). Bij het beoordelen van het niet-naleven van wetenschappelijke normen en principes dient Hoofdstuk 5 van de NGWI in acht te worden genomen.

INTEGRITEITORGANISATIE

DEZE CODE MAAKT DEEL UIT VAN HET INTEGRITEITBELEID VAN TNO. VERSCHILLENDE PERSONEN EN INSTANTIES BINNEN TNO ZIJN AANGeweZEN OM UITVOERING TE GEVEN AAN HET BELEID VAN DE ORGANISATIE.

HIERONDER ZIJN EEN AANTAL PERSONEN EN INSTANTIES WEERGEGEVEN DIE EEN BIJZONDERE ROL VERVULLEN IN DE INTEGRITEITORGANISATIE.



COMMISSIES, ORGANEN EN FUNCTIONARISSEN

Integrity Advisory Board (IAB)

Deze board adviseert de Raad van Bestuur over deze code en overige zaken die het integriteitbeleid van TNO raken om de bewustwording en het integer handelen van de medewerkers en leidinggevendenden binnen TNO te versterken.

Meldpunt Integriteit

In het geval dat een medewerker een vermoeden van een misstand wil aankaarten en dit wordt niet of niet voldoende opgepakt door de leidinggevende(n) dan melden wij dat direct of via een vertrouwenspersoon bij het Meldpunt Integriteit. Het Meldpunt heeft een vaste, externe, deskundige voorzitter. Het Meldpunt toetst de melding en adviseert over de afhandeling aan de leidinggevende dan wel aan de Raad van Bestuur en borgt dat de afhandeling plaatsvindt.

Centrale klachtenadviescommissie (CKAC)

Bij deze commissie kunnen door medewerkers klachten ingediend worden die zien op persoonlijke benadeling door de organisatie (of een individu binnen de organisatie) in het kader van de Interne klachtenregeling.

Ethische commissies

TNO-onderzoek met mensen en dieren wordt getoetst door een externe of interne ethische toetsingscommissie. Hiermee voldoet TNO aan wet- en regelgeving en gedragscodes.

Onderzoek met mensen wordt getoetst door:

- a. een externe medisch ethische toetsingscommissie, als de Wet medisch-wetenschappelijk onderzoek met mensen (WMO) op het onderzoek van toepassing is; of
- b. een interne ethische toetsingscommissie mensgebonden onderzoek als het onderzoek buiten de reikwijdte van de WMO valt.

Een vergunning voor onderzoek met dieren wordt verleend door de centrale commissie dierproeven op basis van de Wet op de dierproeven. Deze commissie wint ter beoordeling van de vergunningaanvraag het advies in van een onafhankelijke en onpartijdige dierexperimentencommissie.

Integrity-officer /Centraal vertrouwenspersoon

Secretaris van de Integrity Advisory Board en van het Meldpunt Integriteit, adviseert leidinggevendenden en de organisatie over integriteitvraagstukken en helpt bij de implementatie en de borging van de TNO code en het overige integriteitbeleid. Adviseert op verzoek over ethische vraagstukken.

In zijn rol van Centraal vertrouwenspersoon is hij vertrouwenspersoon voor het eerste, tweede en derde managementechelon. Hij is tevens de coördinator van de (decentrale) vertrouwenspersonen. Als de Integrityofficer zich niet vrij voelt om de rol van vertrouwenspersoon te vervullen, kan hij doorverwijzen naar een externe vertrouwenspersoon.

Decentrale vertrouwenspersonen

Deze vertrouwenspersonen zijn er voor situaties die gaan over zakelijke en wetenschappelijke integriteit, omgangsvormen en gewetensbezwaren. Als wij bij een specifieke kwestie in het kader van deze TNO code bij onze leidinggevende niet terecht kunnen of als die het antwoord niet weet, raadplegen wij in principe eerst de hoger leidinggevende, tenzij daartegen grote bezwaren aan in de weg staan. Dan kunnen we de vraag voorleggen aan de decentrale vertrouwenspersoon. Dat kunnen we alleen doen of samen met onze leidinggevende. De vertrouwenspersoon helpt ons dan verder. In geval van ongewenste omgangsvormen kan je direct bij de vertrouwenspersoon terecht.

Externe vertrouwenspersoon

Via de Arbodienst zijn externe vertrouwenspersonen beschikbaar voor ondersteuning bij de omgang met zakelijke en wetenschappelijke integriteit, omgangsvormenproblematiek, pesten en seksuele intimidatie.

Security

Deze medewerkers zien toe op preventie en de omgang met eventuele schendingen van het securitybeleid.

REGELINGEN

Regeling bij een vermoeden van een misstand

De medewerker die melding maakt van een situatie of gedrag waarvan hij oprecht meent dat sprake is van een vermoeden van een misstand kan en mag daar niet op worden aangesproken als hij te goeder trouw is. Dat is geborgd in onze Regeling bij een vermoeden van een misstand. Deze regeling maakt het mogelijk om, eventueel via een vertrouwenspersoon, een vermoeden van een misstand vertrouwelijk aan te kaarten. Daarbij kan de melder verzoeken zijn identiteit niet bekend te maken aan de organisatie Klachten of meldingen door medewerkers over wetenschappelijke integriteit worden gemeld bij het Meldpunt Integriteit en als melding behandeld.

Klachtenregelingen

TNO heeft specifieke klachtenregelingen ingesteld op basis waarvan medewerkers en anderen een klacht kunnen indienen. Zie hiervoor intranet of tno.nl.

Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit (NGWI)

In de NGWI, waaraan TNO zich gecommitteerd heeft, staan de principes en normen omtrent het doen van wetenschappelijk onderzoek beschreven.

Overgangsbepaling met betrekking tot NGWI: de hoofdstukken 2,3 en 5 van de NGWI (zie Hoofdstuk C Wetenschappelijk onderzoek) zijn van toepassing op onderzoek gestart na de inwerkingtreding per 15 mei 2019 en op onderzoeksactiviteiten uitgevoerd na de inwerkingtreding binnen voordien gestart onderzoek. Voor de overige situaties geldt de TNO code 2018.

Deze regeling geldt vanaf 15 mei 2019.

**TNO VERBINDT MENSEN EN KENNIS
OM INNOVATIES TE CREËREN DIE
DE CONCURRENTIEKRACHT VAN
BEDRIJVEN EN HET WELZIJN VAN
DE SAMENLEVING DUURZAAM
VERSTERKEN.**