

Klokkenluiderregeling GasTerra

1. Inleiding

GasTerra wil in al zijn activiteiten hoge normen naleven. Deze normen zijn uitgeschreven in de gedragscode en zijn gebaseerd op een tweetal kernwaarden:

- respect: voor ieder individu en voor onze omgeving
- integriteit: in al ons handelen

Bij alles wat we doen willen we zo transparant mogelijk zijn; we zijn aanspreekbaar en kunnen ons verantwoorden.

Om deze normen te kunnen handhaven moedigt GasTerra medewerkers die het vermoeden hebben dat er ernstige misstanden bestaan binnen het bedrijf, aan om hiervan melding te maken zonder dat zij bang hoeven te zijn voor nadelige maatregelen of een oneerlijke behandeling.

Een vermoeden van een ernstige misstand is een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden dat binnen de onderneming of binnen de invloedssfeer van GasTerra sprake is van:

- een (dreigend) strafbaar feit;
- een (dreigende) ernstige schending van wet- en regelgeving;
- een (dreigende) schending van de GasTerra gedragscode;
- (een dreiging van) het bewust onjuist informeren van publieke organen;
- (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen, manipuleren van informatie over deze feiten.

2. Doel van de procedure

Het is de bedoeling van deze procedure:

- Medewerkers de mogelijkheid te bieden om misstanden of vermoedens daarvan te melden en adequate opvolging te geven aan gedane meldingen
- Het management in staat te stellen tijdig geïnformeerd te worden over misstanden
- De medewerkers duidelijk te maken dat zij niet bang hoeven te zijn voor disciplinaire maatregelen of een oneerlijke behandeling als zij te goeder trouw in overeenstemming met deze procedure vermoedens van misstanden melden
- Bij te dragen tot een cultuur die gekenmerkt wordt door respect, integriteit en transparantie

Deze procedure staat los van en vormt een aanvulling op de klachtenprocedure (zie HRM xxx) Medewerkers die een klacht in willen dienen die betrekking heeft op hun werk of hun persoonlijke werkomstandigheden kunnen dit doen bij de klachtencommissie.

3. Bescherming

GasTerra zal geen disciplinaire maatregelen nemen tegen of een oneerlijke behandeling toestaan van medewerkers die te goeder trouw deze procedure gebruiken om hun bezorgdheid uit te spreken over ernstige misstanden. GasTerra zal waar nodig maatregelen nemen om het personeel tegen strafmaatregelen te beschermen. Meldingen worden met de grootst mogelijke mate van vertrouwelijkheid behandeld.

Van melders wordt niet verwacht dat zij kunnen aantonen dat wat zij beweren waar is. Zij moeten echter wel kunnen aantonen dat er voldoende aanleiding is voor een redelijk vermoeden dat er iets mis is.

Als uit onderzoek blijkt dat de melding onterecht is gedaan of er geen sprake is van een ernstige misstand dan zal GasTerra geen maatregelen nemen tegen de meldende persoon, tenzij blijkt dat de melding te kwader trouw is gedaan bijvoorbeeld met het oogmerk iemand of de organisatie ten onrechte in een kwaad daglicht te stellen.

4. De procedure

4.1 Interne melding

Normaal gesproken worden vermoedens van misstanden gemeld bij de direct leidinggevende (of naast hogere chef) die de zaak bekijkt en een oplossing zoekt. Wanneer dit niet kan of niet tot een goede oplossing leidt gaat de procedure interne melding in.

De medewerker kan zich wenden tot een van de vertrouwenspersonen van GasTerra of rechtstreeks tot de CEO. Melding aan een van de vertrouwenspersonen kan ook plaatsvinden naast de melding aan de CEO.

De ontvanger van de melding legt de melding, met de datum waarop deze is ontvangen, schriftelijk vast en laat die verslaglegging voor akkoord tekenen door de melder. De melder ontvangt een afschrift van de verslaglegging.

Indien een vermoeden bij een vertrouwenspersoon is gemeld brengt deze eveneens de CEO op de hoogte met vermelding van de datum waarop de melding is ontvangen, zij het op de met de melder overeengekomen wijze (evt. anoniem) en tijdstip.

De CEO stuurt een ontvangstbevestiging naar de melder. In de ontvangstbevestiging wordt verwezen naar de oorspronkelijke melding. Dit geldt ook indien de melder niet heeft gemeld aan de CEO maar aan een vertrouwenspersoon.

Onverwijld wordt door de CEO een onderzoek naar aanleiding van de melding ingesteld.

Binnen acht weken vanaf het moment van de melding wordt de melder door of namens de CEO schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.

4.2 Externe melding: bij de voorzitter van het CvG

De medewerker kan het vermoeden van een misstand melden bij de voorzitter van het CvG als:

- Hij het niet eens is met de afhandeling door de CEO, of de termijn van acht weken is overschreden zonder een reactie van de CEO.
- Het vermoeden van misstand de CEO betreft
- De procedure door de CEO is gevolgd maar de misstand niet is weggenomen.
- De medewerker in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van een interne melding.

De voorzitter van het CvG legt de melding, met de datum waarop deze is ontvangen, schriftelijk vast en laat die verslaglegging voor akkoord tekenen door de melder.

De voorzitter van het CvG stuurt een ontvangstbevestiging naar de melder. Als de melder het vermoeden van een misstand reeds eerder heeft gemeld wordt verwezen naar de oorspronkelijke melding.

Onverwijld stelt de voorzitter van het CvG een onderzoek in naar aanleiding van de melding.

Binnen acht weken vanaf het moment van de melding wordt de melder door of namens de voorzitter van het CvG schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.