

Samenvatting Regeling misstanden

Samenvatting Regeling omgaan met (een vermoeden van) een misstand

Binnen Vitens willen we op een eerlijke en integere manier werken. Toch kan het gebeuren dat je op een dag met een situatie te maken krijgt, waarvan je vindt of vermoedt dat er sprake is van een ernstige misstand (denk hierbij aan zaken als overtreding van de wet, verspilling van overheidsgeld, manipulatie van informatie e.a.). Deze zorgen moet je veilig kunnen uiten. Daarom bestaat er binnen Vitens de 'Regeling omgaan met (een vermoeden van) een misstand', ook wel Klokkenluidersregeling (2007) genoemd. Op 1 juli 2016 is de wet 'Huis voor Klokkenluiders' in werking getreden. Deze nieuwe wet heeft tot doel de voorwaarden voor het melden van een misstand te verbeteren. Daarom heeft Vitens een nieuwe regeling opgesteld, die ingaat op 1 januari 2017. De regeling is goedgekeurd door de Directie, de Raad van Commissarissen (RvC) en de Ondernemingsraad. De vorige regeling vervalt hiermee. Dit document is een samenvatting van de nieuwe regeling en wijst je de weg bij het melden van een misstand. De volledige regeling vind je terug op intranet en op www.vitens.nl.

Voor wie?

De regeling is bedoeld voor iedereen die werkzaam is bij Vitens N.V. (hierna Vitens) of een van haar bedrijfsonderdelen. Daarnaast kan iedereen die enige relatie heeft met Vitens, de regeling gebruiken om misstanden te melden. Denk hierbij aan leveranciers, opdrachtgevers, onderaannemers en partners.

Voor welke situaties?

De regeling gebruik je bij (een serieus vermoeden van) een ernstige maatschappelijke misstand binnen Vitens. Dit kunnen de volgende situaties zijn:

- Een (dreigende) overtreding van de wet, waaronder een strafbaar feit;
- Een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid;
- Een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen;
- Een (dreigend) gevaar voor het milieu;
- Een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie door een onbehoorlijke handelwijze;
- Een dreigende schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift;
- Een (dreigende) verspilling van overheidsgeld;
- (Een dreiging van) bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over alle voorgenoemde situaties.

De regeling kan niet gebruikt worden bij onvrede over arbeidsvoorwaarden, persoonlijke conflicten (bv. privéconflicten met collega's) of als je een klacht hebt die niet is opgelost. Deze zaken kun je bespreken met je leidinggevende of een HR-manager.

Vermoed je een misstand?

Het is niet altijd makkelijk (vermoedens van) misstanden te bespreken of te melden. Toch vinden we dat heel belangrijk. Als we het weten, kunnen we er iets aan doen. Zonder melding kunnen we niets aan de situatie doen. We gaan altijd serieus en vertrouwelijk om met een melding.

Het is logisch dat je eerst advies en informatie inwint voordat je een officiële melding maakt. Voor informatie, advies en ondersteuning kun je bij je leidinggevende terecht of bij één van onze vertrouwenspersonen. Bespreek je je zorgen liever met iemand van buiten de organisatie, dan kun je terecht bij het Adviespunt Klokkenuiders. Achterin dit document vind je de contactgegevens.

Waar kan je een misstand melden?

Als je de misstand wilt melden, dan kun je terecht bij iedere leidinggevende die hiërarchisch gezien een hogere positie bekleedt dan jij. Als je vermoedt dat de hoogste leidinggevende (voorzitter Directie) van Vitens zelf betrokken is, dan kun je je wenden tot een van de vertrouwenspersonen of de melding doen bij het interne toezichtsorgaan van Vitens (RvC). Ben je geen werknemer van Vitens, maar wil je wel (een vermoeden van) een misstand binnen Vitens melden, dan kun je ook intern Vitens je melding doen en dezelfde weg bewandelen.

Als er acuut gevaar dreigt, de hoogste leidinggevende betrokken is of als er andere zwaarwegende (maatschappelijke) belangen zijn, mag je je melding ook direct extern doen. Dit kan bij het Huis voor Klokkenuiders of een andere externe instantie die het meest in aanmerking komt. Zie hiervoor ook de volledige regeling.

Hoe word je beschermd?

Bescherming van de melder tegen benadeling

Als je een melding te goeder trouw doet, mag je op bescherming rekenen. Je kunt erop vertrouwen dat het geen nadelige gevolgen voor je heeft als je een redelijk vermoeden van een misstand hebt en je baseert op alle informatie die jou bekend is. Bij nadelige gevolgen moet je denken aan maatregelen als het verlenen van ontslag, het onthouden van promotiekansen, het afwijzen van een verlofaanvraag etc. Ook moet je denken aan gedrag als pesten, uitsluiting of intimidatie. De werkgever draagt er zorg voor en ziet er op toe dat dit voorkomen wordt. Dit doet ze door samen met jou te bespreken wat de risico's van het melden kunnen zijn en maatregelen ter voorkoming vast te leggen. Ook kan ze eventuele (disciplinaire) maatregelen opleggen aan de personen die benadelen als er toch sprake blijkt te zijn van benadeling van jou als melder. Mocht je ondanks de genomen maatregelen alsnog benadeeld worden, dan kun je je werkgever vragen om onderzoek te doen of je kunt de afdeling onderzoek van het Huis van Klokkenuiders verzoeken een onderzoek in te stellen.

Bescherming van je identiteit en vertrouwelijke omgang met je melding

Alleen personen die betrokken zijn bij het onderzoeken van je melding worden op de hoogte gebracht van jouw identiteit als melder. Zij maken je identiteit niet bekend zonder dat je daartoe schriftelijk toestemming hebt verleend. Verleen je die toestemming niet, dan treedt de vertrouwenspersoon op als tussenpersoon.

De werkgever draagt er verder zorg voor dat alle informatie over je melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.

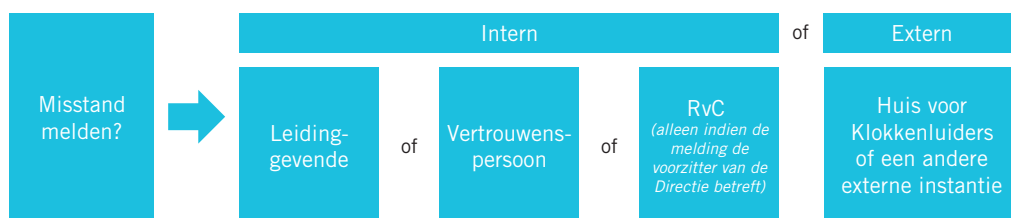
Bescherming van betrokkenen

De werkgever ziet er op toe dat ook alle bij de melding betrokken personen worden beschermd tegen benadeling. Denk hierbij aan de vertrouwenspersoon, contactpersoon, onderzoekers, werknemers die gehoord moeten worden of informatie moeten verstrekken in het kader van de melding. Zij krijgen dezelfde bescherming als de melder.

Waar kan je terecht voor advies en informatie?



Waar kan je een misstand melden?

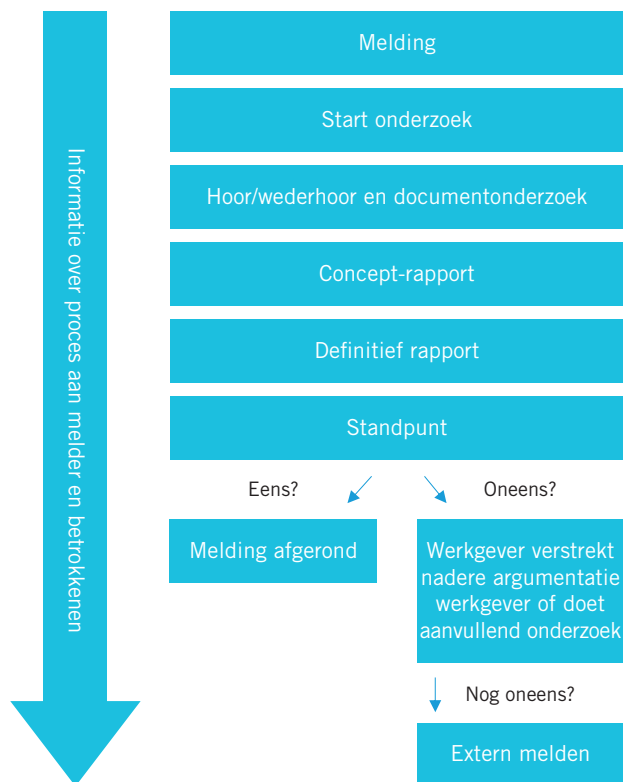


Hoe wordt je melding behandeld?

- Jouw mondelinge of schriftelijke melding wordt schriftelijk vastgelegd door diegene bij wie je melding hebt gedaan (je leidinggevende of de vertrouwenspersoon). Jij ontvangt daarvan een afschrift ter goedkeuring. De leidinggevende of vertrouwenspersoon stuurt de door jou goedgekeurde melding daarna door naar de hoogste leidinggevende (voorzitter van de Directie). Indien de melding de hoogste leidinggevende betreft, wordt de melding doorgestuurd naar het interne toezichtsorgaan (RvC) van Vitens. Je ontvangt dan een ontvangstbevestiging van de hoogste leidinggevende of het interne toezichtsorgaan. Ook wijst deze je (in overleg) een contactpersoon toe met het oog op het tegengaan van benadeling.
- Als de gemelde misstand is gebaseerd op redelijke gronden, wordt een onderzoek ingesteld door een onpartijdige en onafhankelijke partij. In sommige gevallen wordt ook een externe instantie op de hoogte gesteld.
- Gedurende het onderzoek kunnen melder en betrokkenen gehoord worden. Ook worden alle relevante documenten aan de onderzoekers ter beschikking gesteld.
- Na afronding van het onderzoek ontvang je het concept-onderzoeksrapport ter goedkeuring. Als het rapport is vastgelegd, ontvang je het definitieve rapport.
- Binnen 8 weken na de melding ontvang je het inhoudelijke standpunt dat de organisatie inneemt ten aanzien van jouw melding. Als er meer tijd nodig is om een standpunt in te nemen, krijg je dit tijdig te horen.
- Je krijgt als melder de gelegenheid op de uitkomst te reageren. Ben je het oneens met de uitkomst of heb je het vermoeden dat het onderzoek niet goed is uitgevoerd, dan moet de werkgever hier inhoudelijk op reageren en zonodig een aanvullend onderzoek instellen. Indien ook een externe instantie betrokken is, moet de werkgever deze hierover ook informeren.
- Ontvang je binnen de gestelde termijn geen standpunt van je werkgever of ben je het oneens met het ingenomen standpunt, dan kun je je melding alsnog extern doen. Een externe melding doe je bij die instantie die het meest van toepassing is op jouw melding (bijvoorbeeld politie, justitie of bij het Huis voor het Klokkeluiders).

Voor bovenbeschreven proces geldt een informatieplicht: de werkgever moet de melder op de hoogte houden van het proces en de vervolgstappen van het onderzoek. De melder ontvangt afschriften van onderzoeksopdrachten of (door)meldingen aan derden. Het moment waarop dat gebeurt, kun je nalezen in de volledige regeling. Ook de personen op wie de melding betrekking heeft, worden geïnformeerd. In sommige gevallen worden de voortgang of de resultaten niet of niet volledig met jou en/of de betrokkenen gedeeld, bijvoorbeeld als daardoor het onderzoeksbelang wordt geschaad.

Behandeling van een melding



Meer informatie?

Bij vragen over de 'Regeling omgaan met (een vermoeden van) een misstand' kun je terecht bij:

- Je leidinggevende.
- Een van onze vertrouwenspersonen:
 - Dhr. Kees Kerkhoven – 06 224 227 88
 - Mw. Sylvie Meijer – 06 224 860 65of hun vervangers:
 - Dhr. René Veenendaal – 06 510 835 81
 - Mw. Phini Kimman-Brand – 06 506 664 43
- De afdeling Bestuurlijke & Juridische Ondersteuning (informatie).

Overige contactgegevens:

- Het Huis voor Klokkeluiders: www.huisvoorklokkeluiders.nl
- Intern toezichtsorgaan (RvC): Dhr. Boele Staal – 06 224 874 77

Op intranet vind je:

- Deze samenvatting van de 'Regeling omgaan met (een vermoeden van) een misstand'.
- De volledige 'Regeling omgaan met (een vermoeden van) een misstand'.

Vitens N.V., 1 januari 2017