



KLOKKENLUIDERSBELEID

Inhoudsopgave

1	INLEIDING	3
1.1	Introductie	3
1.2	Doel document	3
1.3	Doelgroep	3
2	BELEID	3
2.1	Wat betekent klokkenluiden?	3
2.2	Definitie “klokkenluider	4
2.3	Doel beleid	4
2.4	Een klokkenluiderszorg uiten	4
2.5	Uitzonderingsregel	4
2.6	Vertrouwelijkheid	4
2.7	Externe bekendmaking	5
2.8	Klokkenluiderszorgen derde partij	5
3	ONDERZOEK EN RESULTAAT	5
3.1	Beoordeling	5
3.2	Onderzoeksteam	5
3.3	Voortgang onderzoek	5
3.4	Opzettelijk vals beschuldigen	6
4	BESCHERMING VAN EN ONDERSTEUNING VOOR KLOKKENLUIDERS	6

1 Inleiding

1.1 Introductie

Rotterdam World Gateway (RWG) doet er alles aan om haar activiteiten eerlijk en integer uit te voeren en verwacht van alle medewerkers dat zij hoge normen nastreven die in overeenstemming zijn met de Gedragscode van RWG.

1.2 Doel document

De doelstellingen van dit beleid zijn:

- Medewerkers de mogelijkheid te geven om elk vermoeden van een misstand zo spoedig mogelijk te melden, in de wetenschap dat hun bezorgdheid serieus wordt genomen en de melding zo nodig zal worden onderzocht, en dat hun vertrouwelijkheid wordt gewaarborgd.
- Medewerkers te voorzien van richtlijnen voor het uiten van die bezorgdheid.
- Medewerkers geruststellen dat zij in goed vertrouwen uiting kunnen geven aan hun bezorgdheid zonder bang te hoeven zijn voor represailles, zelfs als blijkt dat ze zich vergist hebben.

Dit beleid maakt geen deel uit van de arbeidsovereenkomst van een werknemer en kan op elk moment worden gewijzigd.

1.3 Doelgroep

Dit beleid geldt voor alle personen die op alle niveaus van de organisatie werkzaam zijn, waaronder managers, leidinggevendenden, directeuren, werknemers, consultants, aannemers, stagiairs, parttime en fulltime medewerkers, tijdelijk personeel en uitzendkrachten (in dit beleid gezamenlijk aangeduid als “medewerkers”).

2 Beleid

2.1 Wat betekent klokkenluiden?

“Klokkenluiden” is het bekend maken van informatie die betrekking heeft op misstanden of gevaarlijke situaties op het werk, zoals:

- criminele activiteiten;
- gerechtelijke dwalingen;
- gevaar voor gezondheid en veiligheid;
- schade aan het milieu;

- het niet naleven van wettelijke of beroepsmatige verplichtingen of reglementaire vereisten;
- omkoperij;
- financiële fraude of wanbeheer;
- nalatigheid;
- schending van het interne beleid en de procedures van RWG, inclusief de gedragscode van RWG;
- gedrag dat de reputatie van RWG waarschijnlijk schaadt;
- ongeoorloofde openbaarmaking van vertrouwelijke informatie;
- het opzettelijk verzwijgen van een van bovenstaande zaken.

2.2 Definitie “klokkenluider

Een "klokkenluider" is een persoon die in goed vertrouwen een oprechte zorg uit in verband met een van bovengenoemde punten. Indien een medewerker oprecht bezorgd is in verband met het vermoeden van een misstand of een gevaar met betrekking tot de activiteiten van RWG (een “klokkenluiderszorg”) kan hij/zij dit melden in het kader van dit beleid.

2.3 Doel beleid

Dit beleid is niet bedoeld voor klachten over de persoonlijke omstandigheden van een medewerker, zoals de manier waarop hij of zij op het werk is behandeld. In die gevallen dient men de procedure zoals beschreven in de Bedrijfsregeling van RWG te volgen. Hierin staat beschreven dat RWG gebruik maakt van externe vertrouwenspersonen van Emergenz die rechtstreeks door werknemers te benaderen zijn via vertrouwenspersoon@emergenz.nl info@emergenz.nl en 040-2350131.

2.4 Een klokkenluiderszorg uiten

De medewerker kan elke verdenking of een geval van omkoping of fraude melden aan zijn/haar leidinggevende of manager. De leidinggevende/manager zal de hoogstgeplaatste manager op de bedrijfslocatie waar de klokkenluider werkzaam is informeren.

2.5 Uitzonderingsregel

Indien een medewerker of andere persoon van mening is dat, om redenen van vertrouwelijkheid, een verdenking of een geval van omkoping, fraude of corruptie niet gemeld kan worden bij zijn/haar leidinggevende/manager, dan kan de medewerker de zaak via de vertrouwelijke klokkenluidersregeling melden. Informatie over deze regeling staat op www.rwg.nl.

2.6 Vertrouwelijkheid

RWG biedt medewerkers aan om openlijk uiting te geven aan al hun klokkenluiderszorgen in het kader van dit beleid. De identiteit van de persoon die de activiteit rapporteert, blijft vertrouwelijk. Mocht het voor de onderzoeker echter noodzakelijk zijn de identiteit van de

medewerker te weten voor het correct uitvoeren van het onderzoek, dan wordt dit met de betreffende medewerker besproken.

2.7 Externe bekendmaking

Het doel van dit beleid is het bieden van een middel voor het melden, onderzoeken en verhelpen van misstanden op de werkplek. In de meeste gevallen zouden medewerkers het niet nodig moeten vinden om iemand extern te waarschuwen.

De wet bepaalt dat het in sommige omstandigheden passend kan zijn dat medewerkers hun bezorgdheid melden bij een externe instantie zoals een regelgevende instantie. Het zal echter zeer zelden tot nooit gepast zijn om de media te waarschuwen. RWG adviseert medewerkers ten stelligste, zolang het onderzoek loopt, een probleem niet extern te melden.

2.8 Klokkenluiderszorgen derde partij

Klokkenluiderszorgen betreffen meestal het gedrag van medewerkers van RWG, maar ze kunnen soms betrekking hebben op het handelen van een derde partij, zoals een klant, leverancier of dienstverlener. De wet staat toe dat medewerkers melding van hun bezorgdheid doen bij een derde partij, wanneer zij redelijkerwijs van mening zijn dat de klacht voornamelijk betrekking heeft op het handelen of de wettelijke verantwoordelijkheid van de derde partij. RWG moedigt het personeel echter aan om dergelijke zorgen eerst intern te melden aan hun lijnmanager.

3 Onderzoek en resultaat

3.1 Beoordeling

Zodra er door een medewerker melding is gedaan van een probleem, zal een eerste beoordeling uitgevoerd worden om de reikwijdte van het onderzoek vast te stellen. De medewerker kan worden gevraagd om bij extra bijeenkomsten te zijn om aanvullende informatie te verstrekken.

3.2 Onderzoeksteam

In sommige gevallen kan RWG een onderzoeker of een team van onderzoekers aanstellen, waaronder personeel dat relevante ervaring heeft met het uitvoeren van onderzoek of specialistische kennis van het onderwerp heeft. De onderzoeker(s) kan/kunnen aanbevelingen doen voor veranderingen om RWG in staat te stellen het risico van toekomstige misstanden te minimaliseren.

3.3 Voortgang onderzoek

RWG streeft ernaar het personeel op de hoogte te houden van de voortgang van het onderzoek en het verwachte tijdschema. Soms kan de noodzaak van vertrouwelijkheid echter zo groot zijn dat RWG geen specifieke details over het onderzoek of over disciplinaire maatregelen als gevolg

daarvan aan de medewerkers kan geven. Medewerkers moeten alle informatie over het onderzoek als vertrouwelijk behandelen.

3.4 Opzettelijk vals beschuldigen

Hoewel niemand die te goeder trouw een punt van zorg naar voren brengt iets te vrezen heeft, zullen valse beschuldigingen die met opzet gedaan worden, worden behandeld als wangedrag.

4 Bescherming van en ondersteuning voor klokkenluiders

Medewerkers mogen geen nadelige behandeling ondervinden als gevolg van het te goeder trouw melden van een probleem. Onder een nadelige behandeling wordt verstaan: ontslag, disciplinaire maatregelen, bedreigingen of een andere ongunstige behandeling in verband met het melden van een probleem.

Medewerkers mogen op geen enkele manier klokkenluiders bedreigen of wreken. Iedereen die betrokken is bij dergelijk gedrag zal worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen.