

Klokkenluidersregeling

Experts in perimeter protection



Inleiding

Heras ondersteunt de hoogste normen in het bestuur van onze organisatie. Ons doel is om een uitstekend bestuur te bevorderen door onze werknemers te verzekeren van onze inzet voor kwaliteit, openheid, verantwoordelijkheid en integriteit.

Als onderdeel van onze verplichting om aan deze hoge normen te voldoen, is deze verklaring opgesteld om werknemers of anderen met ernstige zorgen of informatie over twijfelachtige praktijken te ondersteunen en aan te moedigen om het juiste te doen en deze zorgen te uiten. We begrijpen dat werknemers zich alleen op vertrouwelijke basis willen melden. We willen duidelijk maken dat iedereen zich kan melden zonder bang te hoeven zijn voor eventuele consequenties.

Het doel van deze klokkenluidersregeling is om werknemers aan te moedigen ernstige problemen aan te kaarten door te "klokkenluiden", in plaats van een probleem te negeren of extern aan te kaarten. Deze regeling is niet bedoeld om klachten over een persoonlijke situatie te behandelen, aangezien Heras hiervoor al andere beleidsprocedures heeft.

Algemene bepalingen

- Zorgen die gemeld worden met goede bedoelingen geeft een medewerker rechtsbescherming. Heras zorgt er dan voor dat deze medewerker op het werk geen nadeel ondervindt van deze melding;
- Medewerkers een slachtoffer maken of verhinderen door de melding of oprechte bezorgdheid over fraude, corruptie, wanpraktijken of onethisch gedrag die ze gedaan hebben vormt een ernstige disciplinaire overtreding;
- Misbruik van deze regeling door het opzettelijk of met kwade bedoelingen uiten van ongegronde beschuldigingen, zowel intern als extern, zal worden beschouwd als een ernstige disciplinaire overtreding;
- Wanneer een beschuldiging wordt geuit, moet de persoon of personen tegen wie de beschuldiging is gericht, in kennis worden gesteld van de beschuldiging en van het bewijsmateriaal daarvan, en in de gelegenheid worden gesteld hierop te reageren voordat het onderzoek wordt afgerond;

- Elke beschuldiging van een misstand wordt strikt vertrouwelijk behandeld en onmiddellijk onderzocht. De identiteit van de persoon die de klacht indient, wordt niet bekendgemaakt aan de vermoedelijke overtreder zonder toestemming van diegene, tenzij dit in strijd is met een eerlijk onderzoek. Je zult in ieder geval worden geïnformeerd over de noodzaak om je identiteit kenbaar te maken;
- Elke bekendmaking in het kader van deze regeling moet te goeder trouw gebeuren. Als je een klacht indient, moet je er redelijkerwijs van overtuigd zijn dat de klacht waar is en mag deze niet worden ingediend met het oog op persoonlijk gewin.

Procedure

Heras begrijpt dat het nooit gemakkelijk is voor een werknemer om een zorg te uiten, vooral als het gaat om corruptie, oneerlijkheid, gezondheid en veiligheid of milieukwesties. Medewerkers worden aangespoord om hun zorgen zo snel mogelijk kenbaar te maken om te voorkomen dat een situatie erger wordt. Alle zorgen moeten worden besproken met de directe leidinggevende of de HR-manager.

Als alternatief kan onderstaande procedure worden gevolgd.

Deze procedure is van toepassing op de volgende beschuldigingen:

- Dat een strafbaar feit is gepleegd, wordt gepleegd of waarschijnlijk zal worden gepleegd;
- Dat een persoon een wettelijke verplichting waaraan hij moet voldoen, niet heeft nageleefd, niet naleeft of waarschijnlijk niet zal naleven;
- Dat er een strafbaar feit heeft plaatsgevonden, plaatsvindt of waarschijnlijk zal plaatsvinden;
- Dat de gezondheid en veiligheid van een persoon in gevaar is geweest, momenteel in gevaar is of kan komen;
- Dat het milieu schade heeft geleden, lijdt of dreigt te lijden;
- Dat informatie die erop wijst dat een zaak die onder een van de bovengenoemde categorieën valt, opzettelijk is of zal worden achtergehouden.

In eerste instantie moet je elke beschuldiging die onder dit beleid valt schriftelijk melden aan je leidinggevende of afdeling HR. De melding zal worden geregistreerd en zij zullen de melding onderzoeken of laten onderzoeken door een geschikt lid van het managementteam. Zodra het onderzoek is afgerond, zullen wij je informeren over de uitkomst ervan, zonder de rechten van derden schade toe te doen.

Anonieme meldingen kunnen niet in behandeling worden genomen. Uiteraard wordt de melding vertrouwelijk behandeld en blijft de medewerker anoniem. Uitgangspunt is dat misstanden worden gemeld bij de leidinggevende. Is de leidinggevende betrokken, of is er vrees voor nadelige gevolgen voor zijn/haar positie of de werksfeer, dan kan de werknemer zich wenden tot de naasthoger leidinggevende of een lid van de HR-afdeling. Als de werknemer zich daar niet prettig bij voelt, kan hij of zij contact opnemen met de onafhankelijke vertrouwenspersonen: contact@bmwe.info of 06-21213312.

De vertrouwenspersoon kan ook een klankbord en vraagbaak zijn voor de medewerker, voordat het probleem onder de aandacht van de organisatie wordt gebracht. Een andere reden voor het inschakelen van een vertrouwenspersoon kan zijn dat de medewerker weinig verwacht van het melden bij de leidinggevende of daar een eigen belang bij heeft. Kortom er kunnen diverse redenen zijn om (eerst) naar een vertrouwenspersoon te gaan. Een melder mag sparren met de vertrouwenspersoon. Dat betekent dat een medewerker een situatie vertrouwelijk kan bespreken met de vertrouwenspersoon.

Het verslag wordt - eventueel in overleg met de vertrouwenspersoon - door jou schriftelijk ingediend en bevat een duidelijke beschrijving van de situatie en wordt ondertekend.

Als de werknemer te goeder trouw een melding maakt van een misstand, geniet hij of zij rechtsbescherming. Hieras zal ervoor zorgen dat de positie van de werknemer op het werk op geen enkele wijze nadelig wordt beïnvloed door de melding.

Gepubliceerd door	Heras
Contactpersoon	HR-manager
Doel	Zorgen voor transparante en correcte zakelijke gedragscode
Toepassing / Verspreid onder	Alle werknemers
Classificatie	Openbaar
Toezicht op	Uitvoerend comité
Versie	V_1.1
Goedgekeurd door	Bestuur Heras

