

Autoriteit Consument & Markt
Postbus 16326
2500 BH DEN HAAG

Gasunie Transport Services B.V.
Postbus 181
9700 AD Groningen
Concourslaan 17
T (050) 521 22 55
E info@gastransport.nl
Handelsregister Groningen 02084889
www.gasunietransportservices.com

Datum
31 januari 2023

Doorkiesnummer

Ons kenmerk
LF 23.0023

Uw kenmerk
Zaaknummer
ACM/22/180969

Onderwerp
Nalevingsverslag gedragsreglement non-discriminatie GTS
2021

Geachte heer, mevrouw,

Hierbij ontvangt u op grond van artikel 3C van de Gaswet het nalevingsverslag gedragsreglement non-discriminatie van GTS over 2021. Dit verslag bevat in vier paragrafen achtereenvolgens een algemene beschouwing, rapportage over de organisatie en processen, rapportage over voorlichting en rapportage over knelpunten en meldingen.

I Algemene beschouwing

GTS hecht onverminderd veel waarde aan een borging van het Reglement en de naleving daarvan. Binnen GTS komt het Reglement regelmatig ter sprake en wordt de compliance officer geraadpleegd om te komen tot zorgvuldig handelen. Onder de medewerkers van GTS is het bewustzijn met betrekking tot non-discriminatie ook sterk aanwezig.

In 2021 is onverkort invulling gegeven aan de maatregelen die naleving van het Reglement borgen. Het gehele stelsel is vastgelegd in procedures waarbij ook een terugkerende interne controle en een periodieke interne audit zijn inbegrepen. Deze maatregelen zijn volgens planning uitgevoerd. Daarbij is gebleken dat er zich geen situaties hebben voorgedaan waarbij het Reglement niet is nageleefd.

II Organisatie en processen

De bestuurder van GTS is de verantwoordelijke en opdrachtgever voor het toezicht met betrekking tot het Reglement. Aan de bestuurder van GTS wordt één keer per jaar gerapporteerd over de naleving van het Reglement.

Om het Reglement te borgen zijn de volgende activiteiten ondernomen:

- Alle relevante medewerkers hebben de verklaring, dat zij gebonden zijn aan het Reglement, getekend. Bij indiensttreding of overplaatsing naar GTS worden nieuwe medewerkers gevraagd de standaard verklaring te ondertekenen. Ook alle medewerkers die op basis van een detacheringsovereenkomst of service level agreement bij of voor GTS werkzaam zijn, moeten de verklaring ondertekenen.

Gasunie Transport Services B.V.

Datum: 31 januari 2023

Ons kenmerk: LF 23.0023

Onderwerp: Nalevingverslag gedragsreglement non-discriminatie GTS 2021

- De Manager Finance & Control van GTS is benoemd tot Compliance Officer en draagt zorg voor het interne toezicht op de naleving en fungeert als medeaanspreekpunt met betrekking tot het Reglement.
- Binnen GTS vindt interne controle steekproefsgewijs plaats op contracten met klanten. In deze controle wordt ook gecontroleerd op non-discriminatie.
- Middels een Klokkenluiderreglement kunnen onder andere misstanden in kader van het Reglement gemeld worden. Tevens is hiervoor een vertrouwenspersoon benoemd.
- Medewerkers dienen zich te houden aan de zogeheten "clean desk" regels. Dit wordt middels frequente steekproeven door de bedrijfsbeveiliging gecontroleerd.
- De "clean desk" regels dienen te voorkomen dat informatie met een commercieel of vertrouwelijk karakter onbeheerd achterblijft en te borgen dat derden geen inzage hebben in stukken waarmee een commercieel voordeel kan worden behaald.
- Jaarlijks vindt een interne controle plaats op de naleving van het Reglement. Eventuele bevindingen worden opgevolgd door middel van verbetering van het stelsel van maatregelen.

III Voorlichting

In 2021 is op bijeenkomsten met alle GTS-medewerkers aandacht besteed aan de juiste omgang met commercieel gevoelige informatie, het clean-desk beleid en het belang van non-discriminatie. Daarnaast heeft GTS het Reglement en het Klokkenluiderreglement zowel op de website als op het intranet gepubliceerd. In de begeleidende tekst op intranet worden het nut en de noodzaak van het Reglement toegelicht en wordt een voorbeeld gegeven waarop het Reglement van toepassing is.

IV Knelpunten & meldingen

Ten aanzien van het Reglement heeft zich in 2021 één knelpunt voorgedaan.

Er is geconstateerd dat in een ICT-systeem gebruikers in bepaalde omstandigheden toegang tot commercieel gevoelige informatie van andere gebruikers konden hebben. Een gebruiker ging inloggen en kwam terecht in de inlogomgeving van een andere gebruiker. Na uitgebreide analyse bleek er een fout in onze software te bestaan. De software is aangepast om een correcte werking te borgen en vervolgens is het ICT-systeem weer in productie genomen. De klant wiens inlogomgeving voor een derde toegankelijk was is telefonisch geïnformeerd over het incident. Na een uitgebreid gesprek over de aard en de reikwijdte van het incident gaf de klant aan dat voor hen het incident hiermee afgehandeld is. Vervolgens is ook de melder van het incident geïnformeerd over de verdere afhandeling van zijn melding.

De aandacht bij GTS zal worden aangescherpt op controles bij het versturen van bedrijfsvertrouwelijke gegevens in bijlagen die aan shippers worden verstuurd.

Gasunie Transport Services B.V.

Datum: 31 januari 2023

Ons kenmerk: LF 23.0023

Onderwerp: Nalevingverslag gedragsreglement non-discriminatie GTS 2021

Met deze brief en de meegezonden bijlagen verwacht GTS aan de rapportageplicht met betrekking tot het nalevingverslag voldaan te hebben. Voor vragen of opmerkingen kunt u zich wenden tot de heer D. Locker (06 3103 7193).

Hoogachtend,



B.J. Hoevers
Algemeen Directeur

Bijlagen:

- Gasunie Transport Services B.V. Reglement (meest recente versie)
- Verklaring medewerkers naleving Reglement (meest recente versie)
- Klokkenluiderreglement (meest recente versie)

Gasunie Transport Services B.V.

Datum: 31 januari 2023

Ons kenmerk: LF 23.0023

Onderwerp: Nalevingverslag gedragsreglement non-discriminatie GTS 2021

Gasunie Transport Services B.V. Reglement

Dit REGLEMENT is vastgesteld door het Bestuur van Gasunie Transport Services B.V. (de "vennootschap") op 26 april 2005. Het Reglement is geactualiseerd op 1 maart 2006, 9 maart 2009, 1 januari 2014, 29 februari 2016 en 28 april 2021.

Artikel 1: Bereik van het Reglement

- 1.1 Dit Reglement is van toepassing op alle medewerkers van de vennootschap en alle medewerkers die diensten verrichten voor de vennootschap voor zover die laatste kennis kunnen verkrijgen van vertrouwelijke informatie. Dit houdt in dat het toepassingsbereik zich niet beperkt tot de medewerkers die een dienstverband zijn aangegaan met de vennootschap, doch tevens de medewerkers die op basis van detachering dan wel een tussen de vennootschap en haar aandeelhouder gesloten Service Level Agreement voor de vennootschap actief zijn als ook medewerkers die op andere wijze, bijvoorbeeld op projectbasis, voor GTS actief zijn.
- 1.2 Indien de vennootschap gebruik maakt van de diensten van ingehuurd personeel die kennis kan verkrijgen van vertrouwelijke informatie, dan wordt gewaarborgd dat deze medewerkers zijn gebonden aan de verplichtingen van dit Reglement. De feitelijke inhuur van personeel kan zowel door de vennootschap als door tussenkomst van de aandeelhouder van de vennootschap tot stand worden gebracht.
- 1.3 Medewerkers als bedoeld in de artikelen 1.1 en 1.2, die kennis verkrijgen van of toegang hebben tot vertrouwelijk informatie, dienen jaarlijks een verklaring te ondertekenen houdende:
 - de toezegging zich ook het komende jaar gebonden te weten aan dit Reglement en
 - de bevestiging van eerbiediging van het Reglement over het afgelopen jaar.Uitgezonderd zijn de medewerkers van Organisatie & Strategie en ICT die bij aantreden van hun functie een geheimhoudingsverklaring hebben ondertekend
- 1.4 Bij tussentijdse aanstelling, plaatsing dan wel inhuur, dient de medewerker die valt onder de verplichting van artikel 1.3 akkoord te gaan met de verklaring genoemd in artikel 1.3 en deze binnen 2 weken te tekenen. Indien instemming met de verklaring niet tijdig is ontvangen zal de medewerker worden gerappelleerd om binnen 5 werkdagen alsnog akkoord te gaan met de verklaring. Behoudens bijzondere omstandigheden zal bij niet naleving van dit rappel de chef van de medewerker hiervan in kennis worden gesteld en zal de chef zijn medewerker hierop aanspreken.
- 1.5 De in artikel 1.3 genoemde verklaring voorziet in een bevestiging van de werknemer dat deze bij tussentijds vertrek, bij beëindiging van het dienstverband c.q. de detachering dan wel bij afronding van de in de Service Level Agreement omschreven activiteit respectievelijk bij het verstrijken van de inhuurperiode, het Reglement en de door de vennootschap opgestelde regels inzake geheimhouding blijvend zal eerbiedigen.

Artikel 2: Gedragswijzer Samen Werken

- 2.1 De binnen de vennootschap van kracht zijnde Gedragswijzer Samen Werken geeft, naast een aantal belangrijke uitgangspunten betreffende het ondernemingsbeleid, richtlijnen voor het gedrag van de individuele medewerker.
- 2.2 De naleving van de Gedragswijzer Samen Werken is verplicht gesteld voor alle medewerkers (inclusief de medewerkers als bedoeld in de artikelen 1.1 en 1.2).
- 2.3 Deze Gedragswijzer Samen Werken is gepubliceerd op de website van de vennootschap.

Artikel 3: Geheimhouding

- 3.1 De medewerker als bedoeld in de artikelen 1.1 en 1.2, die bij de uitoefening van zijn taak de beschikking krijgt over gegevens waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden, is verplicht de vertrouwelijkheid van deze gegevens te eerbiedigen. Het is deze medewerkers verboden om vertrouwelijke gegevens te gebruiken in de uitvoering van huidige of toekomstige werkzaamheden voor derden of groepsmaatschappijen. Vertrouwelijke informatie is informatie die van belang is voor GTS of voor relaties van GTS waarbij openbaren, met een ander delen, of gebruiken van deze informatie in de uitvoering van huidige of toekomstige werkzaamheden voor derden of groepsmaatschappijen, de belangen van GTS of relaties van GTS zou kunnen schaden. Ook moet er gedacht worden aan informatie waarvan kennisname door niet-gerechtigden schade kan toebrengen aan de transportzekerheid van landelijk gastransport. Het betreft bovendien ook commercieel gevoelige informatie en persoonsgegevens. De Compliance Officer GTS kan adviseren over de soort informatie die niet buiten de vennootschap mag worden gebracht dan wel met derden en groepsmaatschappijen mag worden gecommuniceerd.
- 3.2 Een medewerker die bij de uitoefening van zijn taak de beschikking heeft dan wel krijgt over gegevens over de bedrijfsvoering van GTS die commercieel voordeel kunnen opleveren en dergelijke gegevens beschikbaar wil stellen aan derden of groepsmaatschappijen, legt de vraag voor aan de Compliance Officer GTS of de desbetreffende informatie wel of niet beschikbaar gesteld mag worden. Indien de Compliance Officer GTS beslist dat de desbetreffende informatie beschikbaar gesteld mag worden, dan ziet de Compliance Officer GTS er op toe dat de beschikbaarstelling op een niet-discriminatoire wijze geschiedt.
- 3.3 De artikelen 3.1 en 3.2 zijn niet van toepassing indien een persoon die onder het bereik van dit Reglement valt krachtens een wettelijk voorschrift tot mededeling is verplicht dan wel indien de noodzaak tot mededeling voortvloeit uit zijn taak.
- 3.4 GTS en haar medewerkers houden zich aan de geheimhoudingsverplichtingen met betrekking tot persoonsgegevens overeenkomstig de Algemene verordening gegevensbescherming (2016/679).

Artikel 4: Naleving en toezicht.

- 4.1 De Finance afdeling van de vennootschap is, conform de van toepassing zijnde procedure, belast met het interne toezicht op de naleving van de regelgeving met betrekking tot het niet-discriminatoire handelen. Deze afdeling legt haar bevindingen op oordeelbare wijze vast en rapporteert deze tenminste eenmaal per jaar aan de bestuurder van de vennootschap.
- 4.2 Artikel 4.1 laat onverlet dat het de plicht is van alle medewerkers van de vennootschap, zoals bedoeld in de artikelen 1.1 en 1.2, vastgestelde overtredingen van het Reglement per omgaande te rapporteren aan de Compliance Officer GTS.
- 4.3 Op de naleving van dit Reglement zal worden toegezien, ongeacht het niveau en de functie van de medewerker. Overtreding kan leiden tot sancties in de vorm van disciplinaire maatregelen, ontslag en/of aangifte bij Justitie.
- 4.4 De Internal Audit afdeling is belast met het uitvoeren van steekproefsgewijze controles op de naleving van het Reglement. De bevindingen van deze audit worden schriftelijk gerapporteerd aan de Compliance Officer GTS. Deze bevindingen worden verwerkt in de rapportage zoals bedoeld in artikel 5.1.
- 4.5 De Internal Audit afdeling is belast met het uitvoeren van steekproefsgewijze controles op de naleving van de regels aangaande de gegevensverstrekking. In combinatie met de door de Internal Audit afdeling uitgevoerde planmatige audits en de door de onderscheidene afdelingen ingediende Documents of Representation (DoR) dienen deze controles een deugdelijke grondslag te verschaffen voor de afrondende jaarlijkse rapportage door de Compliance Officer GTS aan de bestuurder van de vennootschap.

Artikel 5: Verplichtingen jegens de ACM

- 5.1 De bestuurder van de vennootschap draagt, conform de eis gesteld in artikel 3c lid 3 van de Gaswet, zorg voor de jaarlijkse rapportage aan de ACM.
- 5.2 De bestuurder van de vennootschap is gehouden de ACM op diens verzoek en binnen de daartoe aangewezen periode in het bezit te stellen van aanvullende gegevens.
- 5.3 De bestuurder is verplicht de met de ACM overeengekomen verbeteringsvoorstellen binnen de daartoe aangewezen periode te implementeren.

Artikel 6: Status van het Reglement

- 6.1 Dit Reglement is opgesteld op grond van artikel 3c lid 1 van de Gaswet en dient ter aanvulling op de regels en voorschriften die (van tijd tot tijd) op de vennootschap van toepassing zijn op grond van Nederlands recht of de statuten van de vennootschap.

Gasunie Transport Services B.V.

Datum: 31 januari 2023

Ons kenmerk: LF 23.0023

Onderwerp: Nalevingverslag gedragsreglement non-discriminatie GTS 2021

- 6.2 In geval van onverenigbaarheid van dit Reglement met Nederlands recht en / of de statuten van de vennootschap, prevaleert primair Nederlands recht en secundair de statuten.
- 6.3 Indien een van de bepalingen uit dit Reglement niet of niet meer geldig is, tast dit de geldigheid van de overige bepalingen niet aan. Het Bestuur zal de ongeldige bepalingen doen vervangen door geldige bepalingen waarvan het effect, gegeven de inhoud en de strekking daarvan, zoveel mogelijk gelijk is aan die van de ongeldige bepalingen.
- 6.4 In dit Reglement wordt verwezen naar een tweetal documenten:
- de Gedragswijze Samen Werken welke van toepassing is op alle voor de vennootschap actieve medewerkers;
 - de regeling Meld wat er mis is, de regeling inzake het omgaan met een vermoeden van een misstand.
- 6.5 Het Bestuur verklaart: a) toepassing te geven aan, en zich gebonden te achten aan verplichtingen van dit Reglement voor zover dat op hem en zijn afzonderlijke leden van toepassing is; b) bij toetreding van nieuwe leden van het Bestuur, deze leden een verklaring als bedoeld onder sub a) hierboven te laten afleggen.
- 6.6 Dit Reglement is gepubliceerd op de website van de vennootschap.

Artikel 7: Toepasselijk recht

- 7.1 Dit reglement is onderworpen aan, en moet worden uitgelegd door toepassing van, Nederlands recht.

Verklaring medewerkers naleving Reglement

Het Management Team van Gasunie Transport Services (GTS) wil hierbij graag het Reglement opnieuw bij u onder de aandacht brengen. GTS moet als landelijk netbeheerder voldoen aan de vereisten van de Gaswet. Medewerkers die voor GTS werken moeten ervoor zorgen dat vertrouwelijke gegevens niet ter beschikking van derden komen tenzij de wet anders bepaalt. Daarnaast is het belangrijk dat u als medewerker die voor GTS werkt te allen tijde non-discriminatoir met informatie en klanten omgaat. In het bijzonder dient u zich bewust te zijn van deze risico's in de relatie met de units B (Corporate Strategie en Business Development) en D (Participations & Business Development) en hun deelnemingen. Hierbij wordt kort ingegaan op het Reglement en wordt u gevraagd deze verklaring te ondertekenen.

Het Reglement bevat regels met betrekking tot de behandeling van vertrouwelijke informatie en het voorkomen van discriminatie. Hieronder volgen samengevat de belangrijkste aandachtspunten:

Gasunie Transport Services B.V.

Datum: 31 januari 2023

Ons kenmerk: LF 23.0023

Onderwerp: Nalevingverslag gedragsreglement non-discriminatie GTS 2021

- Als u als medewerker de beschikking krijgt over vertrouwelijke informatie, dan bent u verplicht de vertrouwelijkheid van deze informatie te eerbiedigen.
- Klanten die in gelijke omstandigheden verkeren dienen gelijk behandeld te worden.
- De Compliance Officer GTS beoordeelt of informatie aan derden beschikbaar mag worden gesteld als derden er eventueel een commercieel voordeel mee kunnen halen. Indien de Compliance Officer GTS beslist dat de desbetreffende informatie beschikbaar gesteld mag worden, dan ziet de Compliance Officer GTS erop toe dat de beschikbaarstelling op een niet-discriminatoire wijze geschiedt.
- De informatieverstrekking aan N.V. Nederlandse Gasunie geschiedt op basis van het "need-to-know" principe.
- Vertrouwelijke informatie van GTS mag niet gebruikt worden als werkzaamheden voor derden worden uitgevoerd.
- Indien u, gedurende een bepaald deel van de tijd, werkzaamheden voor de unit B of D verricht, dan dient u zich er extra bewust van te zijn dat bovenstaande aandachtspunten met uiterste zorg in acht genomen dienen te worden.

Het Reglement heeft raakvlakken met een drietal andere documenten, te weten: de "Gedragswijzer Samen Werken", het reglement "Meld wat er mis is" en het definitiedocument "Vertrouwelijke Informatie". Wij verzoeken u het Reglement en de overige gerelateerde documenten (nogmaals) te lezen, deze zijn te vinden op www.gasunietransportservices.nl onder "over GTS/Taken/Wettelijke taken".

Aangezien u voor GTS werkt, is het van wezenlijk belang dat u het Reglement en de gedragscode naleeft. De Gaswet verplicht GTS ook om er zorg voor te dragen dat de medewerkers aan het Reglement gebonden zijn. Met uw akkoordverklaring bevestigt u dat u het afgelopen jaar het Reglement heeft nageleefd en dat u dat ook het komende jaar zult doen.

U wordt verzocht deze verklaring uiterlijk binnen twee weken na ontvangst digitaal voor akkoord te ondertekenen.

Hoogachtend,

B.J. Hoevers
Algemeen Directeur

Klokkenluiderreglement "Meld wat er mis is".

Regeling om te melden dat er iets mis is

Gasunie staat voor een veilig en betrouwbaar gastransport. Miljoenen Nederlandse en buitenlandse huishoudens, bedrijven en instellingen vertrouwen op onze dienstverlening. Die verantwoordelijkheid dragen we met elkaar. En daar mogen we best trots op zijn. We zorgen al decennia lang voor een betrouwbare gasvoorziening en Gasunie heeft een uitstekende reputatie. Dat willen we zo houden en dat doen we onder meer door het naleven van onze eigen gedragsregels. We verwachten natuurlijk dat iedereen zich aan deze regels houdt. Toch kan ook bij Gasunie iets gebeuren wat niet door de beugel kan. Denk aan fraude, diefstal, ongewenste omgangsvormen of agressie. Misschien heb je gedrag gezien van een collega dat niet bij onze waarden past. Wat doe je dan? Dat is nog niet zo eenvoudig. Toch is het belangrijk dat je, wanneer je gedrag constateert dat niet bij jouw eigen normen en waarden of die van Gasunie past, dit bespreekt. Liefst voordat zaken echt mis gaan. Deze regeling is bedoeld om je te ondersteunen bij het vroegtijdig en zorgvuldig bespreken van misstanden. Daarbij hebben we er voor gezorgd dat je altijd vertrouwelijk met iemand kunt spreken. Want misstanden bespreekbaar maken doe je met elkaar!

Inhoud

- 1.** Wanneer is er iets mis met gedrag?
- 2.** Wat doe je als je denkt dat er iets mis is met het gedrag van je collega?
- 3.** Wat kan je leidinggevende of een vertrouwenspersoon voor je doen?
- 4.** Er is iets mis. Ongewenste omgangsvormen
- 5.** Er is iets mis. Niet integer handelen
- 6.** Wat is vertrouwelijk?
- 7.** Een melding. Wat moet je vertellen?
- 8.** Een melding doen. Hoe gaat dat?
- 9.** Wordt je melding behandeld?
- 10.** Wat gebeurt er met je melding?
- 11.** Wie zitten er in de onderzoekscommissie?
- 12.** Wat gebeurt er met het rapport van de onderzoekscommissie?
- 13.** Wanneer meld je bij de Raad van Commissarissen?
- 14.** Wanneer meld je buiten Gasunie? ("Klokkenluiden")
- 15.** Ondersteuning

Bijlagen

- Reglement vertrouwenspersoon
- Reglement Onderzoekscommissie Misstanden en Onderzoeksteam

1. Wanneer is er iets mis met gedrag?

Je denkt dat er iets mis is met het gedrag van je collega of dat er iets mis dreigt te gaan. Maar wat is 'mis'? Daar willen we graag duidelijk over zijn. De volgende situaties zijn 'mis':

- Als iemand iets doet wat volgens wetten en regels of onze gedragscode niet mag. We noemen dit ook wel niet-integer handelen. Bijvoorbeeld als iemand expres de verkeerde informatie geeft aan de ACM, het Ministerie van Financiën of het Ministerie van Economische Zaken of informatie vernietigt of verandert in zijn voordeel. Of als iemand fraude of diefstal pleegt.
- Als iemand op een ongewenste manier met anderen omgaat. Bijvoorbeeld anderen seksueel intimideert, pest, discrimineert of agressief is. We noemen dit ook wel ongewenste omgangsvormen.

2. Wat doe je als je denkt dat er iets mis is met het gedrag van je collega?

Vind je dat er iets mis is met het gedrag van een collega? Spreek je collega dan aan op zijn gedrag. Vind je dit lastig of wil je dat liever niet? Dan is het belangrijk dat je er met iemand over praat. Vinden zij het gedrag ook ongepast?

- Het kan ook zijn dat je een 'vermoeden' hebt dat er iets niet klopt maar je wil het (nog) niet formeel melden. Bespreek het met een deskundige zoals de security officer, manager FA, compliance officier GTS of een van onze juristen.
- Praat met je leidinggevende of eventueel met een andere collega.
- Wil je eerst even vertrouwelijk sparren dan zijn er vertrouwenspersonen waar je terecht kunt. Vertrouwenspersonen hebben een opleiding gevolgd om je te helpen de voor jou beste keuzes te maken. De vertrouwenspersonen vind je op MethaNet. Lees ook het Reglement Vertrouwenspersoon.

Je mag natuurlijk ook met meerdere van deze personen praten. Praat liever een keer te veel dan te weinig met deze deskundigen, want zij kunnen je helpen bij de vraag of er iets mis is met het gedrag van een collega.

3. Wat kan je leidinggevende of een vertrouwenspersoon voor je doen?

Je leidinggevende is de eerst aangewezen persoon om zaken die niet in orde zijn mee te bespreken. Weet je (nog) niet zeker of zaken niet in orde zijn dan kan een vertrouwenspersoon een luisterend oor bieden. Hij of zij coacht en adviseert je. Ook kunnen zij je verwijzen naar een mediator die je kan helpen het gesprek aan te gaan met je collega. Het kan zijn dat er meerdere gesprekken nodig zijn. Een vertrouwenspersoon hoeft geen actie te ondernemen na een gesprek en wat besproken wordt blijft vertrouwelijk als het niet om zaken gaat die de bedrijfsvoering ernstig schaden. Een leidinggevende moet actie ondernemen als er een vermoeden van niet-integer handelen is.

- Met de leidinggevende of vertrouwenspersoon bespreek je of er echt iets mis is.
- Met de leidinggevende of vertrouwenspersoon bespreek je of je de collega kunt aanspreken op zijn gedrag. Je doet dat alleen als je dat wilt.
- Met de leidinggevende of vertrouwenspersoon bespreek je of je een melding gaat doen. Als er al voldoende maatregelen zijn genomen om herhaling te voorkomen hoeft je niet te melden. De procedure stopt dan hier.
- De vertrouwenspersoon begeleidt je in het vervolg van je melding. Hoe het verder gaat hangt af van of het gaat om ongewenste omgangsvormen, of niet-integer handelen.

Zie hoofdstuk 4 als het gaat om ongewenste omgangsvormen en je zelf slachtoffer bent. Zie hoofdstuk 5 als het gaat om niet-integer handelen en je niet zelf slachtoffer bent.

- In sommige gevallen is de situatie zo ernstig dat ook de vertrouwenspersoon over een vermoeden van niet-integer handelen direct een melding op hoofdlijnen moet doen bij de Raad van Bestuur. Dat is het geval:
 - Bij grote fraude
 - Als het om een leidinggevende gaat van functiegroep B of hoger
 - Als het gaat om iemand met een vertrouwensfunctie

In deze gevallen zal je leidinggevende of vertrouwenspersoon je uitleggen dat dit direct gemeld moet worden. Indien je dit wenst kan jouw anonimiteit gewaarborgd blijven.

- Als het gaat om ongewenste omgangsvormen, zullen de leidinggevende of vertrouwenspersoon geen actie ondernemen zonder jouw toestemming. Zie hierna hoofdstuk 4.

4. Er is iets mis. Ongewenste omgangsvormen

Ben je zelf het slachtoffer van seksuele intimidatie, pesten, discriminatie of agressie, dus van ongewenste omgangsvormen? Dan kun je het beste naar een vertrouwenspersoon gaan. Deze heeft een opleiding gevolgd om mensen te begeleiden in zulke situaties. Jij besluit wat er gebeurt met je informatie en of je een melding wilt doen. Als je meldt, dan kan je op ieder moment je melding weer intrekken.

5. Er is iets mis. Niet-integer handelen

Overtreedt een collega wetten, regels of onze gedragscode? Of geeft een collega expres verkeerde of geen informatie aan bv. de overheid? Dan ben je niet persoonlijk slachtoffer, maar is er wel sprake van niet-integer handelen. Jij of degene met wie je hebt gesproken kan dan een melding doen. Dat kun je zelf doen. Als je dat niet wilt, moet degene waarmee je hebt gesproken dat in sommige gevallen doen. Zie hiervoor hoofdstuk 3. Vanaf dan wordt hij beschouwd als de melder.

6. Wat is vertrouwelijk?

Als je nog geen melding hebt gedaan, dan houden we je persoonlijke gegevens zo veel mogelijk geheim. Degene met wie je gepraat hebt, kent je naam. Hij geeft je naam niet aan anderen. En hij probeert alle informatie die naar jou kan leiden, weg te laten. Helaas kan dit niet altijd. In de volgende gevallen wordt je naam toch bekend:

- Als dat volgens de wet moet.
- Als je je zelf niet aan de regels houdt of kwade bedoelingen hebt.
- Als het nodig is om je naam te noemen omdat het maatschappelijk belang groter is dan jouw persoonlijk belang.

Als je een melding wilt doen dan kun je via een vertrouwenspersoon in veel gevallen je anonimiteit waarborgen. Bij meldingen van niet-integer handelen is het namelijk mogelijk om anoniem te melden of je leidinggevende of de vertrouwenspersoon een melding te laten doen. Bij een melding van ongewenste omgangsvormen zoals seksuele intimidatie, agressie, pesten of discriminatie, is het voor het onderzoek nodig dat degene om wie het gaat ook weet wie een melding heeft gedaan.

Als je een melding doet van niet-integer handelen, dan houdt de onderzoekscommissie jouw naam zoveel mogelijk geheim maar is je naam bekend bij het onderzoeksteam, de aangeklaagde, bij jouw leidinggevende en de leidinggevende van de aangeklaagde.

Als je een melding doet die ontvankelijk is, komt er een onderzoek.

- Dan kan het zijn dat je naam binnen het onderzoek bekend wordt. De onderzoekscommissie geeft je naam alleen aan degenen die je naam echt moeten weten om onderzoek te kunnen doen naar je melding.
- We zorgen ervoor dat je in je werk geen nadeel hebt van je melding. Denk je dat je toch nadeel hebt? Meld dit dan aan je leidinggevende of een vertrouwenspersoon. Onder benadeling verstaan we bijvoorbeeld:
 - ontslag
 - overplaatsen naar een andere functie, anders dan op eigen verzoek
 - het onthouden van promotiekansen
 - het afwijzen van een verlofaanvraag
- Heb je zelf meegedaan aan de feiten waar je melding over gaat? Dan zijn we blij dat je het meldt. En moeten we toch ook voor jou maatregelen nemen? Dan houden we er rekening mee dat jij de situatie hebt gemeld.

7. Een melding, wat moet je vertellen?

Een melding doe je niet zomaar. Uit je verhaal moet duidelijk worden dat je genoeg reden hebt om aan te nemen dat er iets mis is met het gedrag van je collega. Je moet zo veel mogelijk zo precies mogelijk vertellen. Bijvoorbeeld:

- Waarom meld je?
- Wat is er concreet gebeurd?
- Wanneer is dat gebeurd?
- Wie waren erbij betrokken?
- Heb je vóór je melding iets gedaan om de situatie op te lossen? Zo ja, wat?

Als je documenten hebt die je verhaal kunnen ondersteunen, geef je die aan de onderzoekscommissie.

8. Een melding. Hoe gaat dat?

Wil je iets melden? Bespreek de situatie dan bij voorkeur eerst met een vertrouwenspersoon. Zij zijn hiervoor opgeleid en kunnen samen met jou de melding opstellen.

Wil je dat niet, dan kun je ook rechtstreeks contact opnemen met de onderzoekscommissie op de volgende manieren:

1. Vul dit formulier in of mail naar Alg. Postbus Onderzoekscommissie Misstanden.
2. Stuur een brief naar de onderzoekscommissie misstanden. Het adres is:
Onderzoekscommissie Misstanden
Postbus 19
9700 MA Groningen

In beide gevallen is de melding vertrouwelijk. Je gegevens worden met zo min mogelijk mensen gedeeld. Je melding komt terecht bij de onderzoekscommissie. Daarover lees je meer in hoofdstuk 10. In sommige gevallen kun je bij de Raad van Commissarissen melden. Daarover lees je meer in hoofdstuk 13. En in zeer uitzonderlijke gevallen meld je buiten Gasunie. Dat heet ook wel klokkenluiden. Hoe en wanneer je dat doet, staat in hoofdstuk 14.

Let wel: melden is belangrijk maar even sparren vooraf is vaak beter. Bespreek de situatie daarom eerst met een vertrouwenspersoon.

9. Wordt je melding behandeld?

Als je een melding hebt gedaan, beoordeelt de onderzoekscommissie of ze je melding mag onderzoeken. Dit is in ieder geval het geval indien jouw melding gaat over de misstanden die in het Reglement Onderzoekscommissie misstanden en Onderzoeksteam worden genoemd.

Mag de onderzoekscommissie onderzoeken? Dan stelt de voorzitter van de onderzoekscommissie een team samen. In zo'n onderzoeksteam zitten meerdere leden uit de onderzoekscommissie. Dat team doet het onderzoek. Zij kunnen deskundigheid vragen van buiten Gasunie.

Alle medewerkers van Gasunie zijn verplicht om mee te werken aan het onderzoek. Zowel om voor de onderzoekscommissie te verschijnen als om informatie te verstrekken. Dit geldt voor de melder, degene over wie de melding gaat, maar ook voor getuigen of medewerkers die relevante kennis hebben. Van de gesprekken maakt het onderzoeksteam verslagen en over hun bevindingen schrijven ze een rapport.

Het onderzoek kan enige tijd nemen. Als het onderzoek langer duurt dan 8 weken krijg je bericht hoe lang het onderzoek waarschijnlijk nog gaat duren.

Blijkt tijdens het onderzoek dat er reden is om degene om wie het gaat te schorsen? Dan mag het onderzoeksteam dat aan de Commissie Disciplinaire maatregelen adviseren. De leidinggevende beslist over de schorsing in overleg met de HRA. Lees ook het Reglement Onderzoekscommissie.

10. Wat gebeurt er met je melding?

Voordat het onderzoek is begonnen krijg je als melder van de onderzoekscommissie een bevestiging van je melding. De onderzoekscommissie geeft het feit dat je gemeld hebt door aan de volgende personen:

- Eén lid van de Raad van Bestuur,
- De leidinggevende van degene over wie de melding gaat. Of, als de leidinggevende ook te maken heeft met wat er mis is, zijn leidinggevende.
- De persoon of personen om wie het gaat.
- Iedereen die er door zijn functie mee te maken heeft en ervan moet weten. Bijvoorbeeld de security officer.

11. Wie zitten er in de Onderzoekscommissie?

De onderzoekscommissie heeft de leiding over het onderzoek en is er verantwoordelijk voor. In de onderzoekscommissie zitten medewerkers van Gasunie. Er zitten geen vertrouwenspersonen in de onderzoekscommissie. De leden van de onderzoekscommissie zijn verplicht om alle gegevens van het onderzoek alleen te gebruiken voor het onderzoek en dus geheim te houden. Zij hebben verschoningsrecht en kunnen ook niet gedwongen worden om gegevens van het onderzoek te verstrekken aan personen die hier geen recht op hebben.

12. Wat gebeurt er met het rapport van de onderzoekscommissie?

Het rapport van de onderzoekscommissie gaat altijd naar de melder en degene over wie de melding gaat plus hun leidinggevend. Daarnaast gaat het rapport geanonimiseerd naar de Raad van Bestuur.

De commissie disciplinaire maatregelen adviseert

Daarnaast krijgt de commissie disciplinaire maatregelen het rapport als dat nodig is. Deze commissie adviseert het lid van de Raad van Bestuur welke disciplinaire maatregelen hij het beste kan nemen. De commissie bestaat uit de manager H, een medewerker HC, de HRA en de direct leidinggevende(n).

De Raad van Bestuur beslist

De Raad van Bestuur beslist welke maatregelen hij neemt. Hij zorgt ervoor dat de maatregelen worden uitgevoerd.

De Raad van Bestuur krijgt een jaarverslag

De Raad van Bestuur krijgt tevens een jaarverslag met de meldingen. In dat verslag zijn alle meldingen anoniem.

13. Wanneer meld je bij de Raad van Commissarissen?

In een aantal gevallen kun je melden bij de voorzitter van de Raad van Commissarissen. Dat doe je in de volgende gevallen:

- Als je het niet eens bent met de maatregelen die de Raad van Bestuur neemt.
- Als je binnen 8 weken niets hebt gehoord van de onderzoekscommissie.
- Als de onderzoekscommissie onredelijk lang met je melding bezig is.
- als je een lid van de Raad van Bestuur verdenkt van gedrag waarmee iets mis is.

Je maakt in de bovenstaande gevallen eerst bezwaar bij de Raad van Bestuur. Krijg je binnen 8 weken geen reactie van de Raad van Bestuur? Dan meld je bij de Raad van Commissarissen. Je kan direct melden bij de voorzitter van de Raad van Commissarissen als je een lid van de Raad van Bestuur verdenkt van gedrag waarmee iets mis is. Heb je gemeld bij de Raad van Commissarissen? Dan ontvang je een schriftelijke bevestiging van de Raad van Commissarissen. In die bevestiging staat hoe en wanneer je melding hebt gedaan. Als je de misstand al eerder hebt gemeld staat dit er ook in. De voorzitter van de Raad van Commissarissen behandelt de melding vertrouwelijk. Binnen 8 weken hoor je van de voorzitter van de Raad van Commissarissen wat zijn mening is en welke acties hij genomen heeft. Is de termijn van 8 weken te kort? Dan hoor je binnen deze termijn wanneer je dan de mening van de voorzitter kan verwachten.

14. Wanneer meld je buiten Gasunie? ("Klokkenluiden")

We verwachten van je dat je het gedrag éérs binnen Gasunie bespreekt. Maar er zijn gevallen waarin we dat niet van je kunnen verwachten. Dan kan je buiten Gasunie melden, bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders. We noemen een aantal voorbeelden:

- Als er grote kans is dat de persoon om wie het gaat het bewijs snel vernietigt.
- Als je concrete aanwijzingen hebt dat iemand je wil schaden als je een melding doet.
- Als je volgens de wet buiten Gasunie moet of mag melden. Bijvoorbeeld als het maatschappelijk belang erg groot is.

Lees ook de informatie op de website van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders.

Met je melding buiten Gasunie ben je 'klokkenluider'.

Hoe meld je buiten Gasunie?

Wil je buiten Gasunie melden, ga dan naar de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders. Dit is een onafhankelijk adviespunt. Je kunt in vertrouwen met de medewerkers praten. Je krijgt er advies en ondersteuning voor de verdere stappen. Kijk voor meer informatie op de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders. Als klokkenluider krijg je bescherming. Je mag geen nadeel hebben van je melding. Vind je dat je toch nadeel hebt? Dan kun je naar de rechter gaan.

15. Ondersteuning

Bescherming van diegene over wie de melding gaat

Wordt er over jouw gedrag melding gemaakt? Dan heb je recht op ondersteuning. Een klacht of beschuldiging kan namelijk veel impact hebben op je functioneren. Het emotioneel en inhoudelijk begeleiden is dan ook de hoofdtaak van de begeleider. Als het gaat om een onterechte beschuldiging dan helpt de begeleider onder andere bij het verwerken van de emoties. Als je je bedoeld of onbedoeld schuldig hebt gemaakt aan seksuele intimidatie, agressie, pesten of discriminatie dan kan je begeleider je helpen om inzicht te verkrijgen in je eigen gedrag. Ben je onterecht beschuldigd en word je hierdoor benadeeld? Meld dit dan aan je leidinggevende of bespreek dit met een vertrouwenspersoon.

Bescherming van betrokkenen bij het onderzoek

Niet alleen een melder en diegene over wiens gedrag de melding gaat zijn betrokken bij een onderzoek. Gasunie zorgt ervoor dat iedereen die betrokken is bij het onderzoek naar een melding niet wordt benadeeld. Alle betrokkenen hebben belang bij een zorgvuldige behandeling.

Reglement vertrouwenspersoon

De Raad van Bestuur van Gasunie benoemt vier vertrouwenspersonen. De Raad van Bestuur doet dit na overleg met de ondernemingsraad.

1. Hoe lang is iemand vertrouwenspersoon?

De Raad van Bestuur benoemt een vertrouwenspersoon voor vier jaar en kan één keer worden herbenoemd. Krijgt een vertrouwenspersoon een andere baan bij Gasunie? Dan beslist de Raad van Bestuur of hij vertrouwenspersoon kan blijven of niet. Ook dit doet de Raad van Bestuur na overleg met de ondernemingsraad.

2. Wat doet een vertrouwenspersoon?

- Een vertrouwenspersoon begeleidt en ondersteunt medewerkers die denken dat er iets mis is met het gedrag van een collega.
- Hij geeft deze medewerkers informatie over wat zij in deze situatie kunnen en moeten doen.
- Een vertrouwenspersoon houdt in de gaten of de regeling om te melden dat er iets mis is goed werkt. Ook adviseert een vertrouwenspersoon de Raad van Bestuur en de ondernemingsraad over aanpassing van de regeling.
- Een vertrouwenspersoon kan op verzoek van medewerkers mee gaan naar gesprekken. Gaat een vertrouwenspersoon mee naar een gesprek? Dan maakt deze in het gesprek duidelijk dat hij een vertrouwenspersoon is die door de Raad van Bestuur is benoemd, dat hij de medewerker ondersteunt en meeluistert maar dat de medewerker zelf het gesprek voert.
- De vertrouwenspersoon kan in sommige gevallen bemiddelen om informatie te vergaren voor een cliënt.

3. Wat mag een vertrouwenspersoon doen?

- Een vertrouwenspersoon mag gesprekken voeren met medewerkers die denken dat er iets mis is met het gedrag van een collega.
- Een vertrouwenspersoon mag deskundigen raadplegen, zoals een bedrijfsarts, een maatschappelijk werker of de politie.
- Een vertrouwenspersoon mag een medewerker doorsturen naar een andere vertrouwenspersoon. Bijvoorbeeld als hij denkt dat het beter is dat hij in een bepaalde situatie geen vertrouwenspersoon is.
- Een vertrouwenspersoon mag een andere vertrouwenspersoon om raad vragen en daarbij informatie delen.

4. Wat moet een vertrouwenspersoon doen?

- Een vertrouwenspersoon moet een opleiding vertrouwenspersoon volgen.
- Een vertrouwenspersoon moet zorgvuldig werken.

5. Hoe beschermen we een vertrouwenspersoon?

Een vertrouwenspersoon krijgt informatie die anderen niet krijgen. Een vertrouwenspersoon moet dingen geheim houden. Maar het kan zijn dat hij informatie van de wet moet melden bij de politie of het openbaar ministerie. Daarom geeft Gasunie een vertrouwenspersoon dezelfde rechtsbescherming als leden van de ondernemingsraad. Deze rechtsbescherming staat in artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden.

6. Het jaarverslag van de vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersonen maken ieder jaar een jaarverslag. Zij sturen dit naar de Raad van Bestuur en de ondernemingsraad. In het jaarverslag worden de namen van de melders niet genoemd. In het jaarverslag staat:

- een overzicht van het soort en het aantal meldingen van medewerkers die denken dat er iets mis is met het gedrag van een collega,
- wat er met deze meldingen gebeurd is,
- een vergelijking van deze meldingen met de meldingen van vorig jaar,
- een hoofdstuk met aanbevelingen voor de Raad van Bestuur en de ondernemingsraad over meldingen over het gedrag van collega's, en
- een hoofdstuk over de opleiding van vertrouwenspersonen en gespreksbijeenkomsten van de vertrouwenspersonen.

Reglement Onderzoekscommissie Misstanden en Onderzoeksteam

De Onderzoekscommissie Misstanden onderzoekt meldingen over het gedrag van medewerkers. En zij adviseert de werkgever wat er met de melding moet gebeuren.

1. Definities

In dit interne Reglement Onderzoekscommissie misstanden en Onderzoeksteam worden de volgende begrippen als volgt gedefinieerd:

- de Werkgever: N.V. Nederlandse Gasunie en haar in Nederland gevestigde groepsmaatschappijen, waaronder in ieder geval Gasunie Transport Services B.V., Gasunie BBL B.V., EnergyStock B.V., Gasunie New Energy B.V., Vertogas B.V., Gasunie Engineering B.V.,
- de Medewerker: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht; Ook stagiaires, freelancers, gedetacheerden en uitzendkrachten worden als medewerkers beschouwd;
- de Melder: de medewerker die een melding doet bij de Onderzoekscommissie;
- de Aangeklaagde: de medewerker tegen wie de melding is gericht;
- Onderzoekscommissie: de onderzoekscommissie misstanden;
- Onderzoeksteam: de conform alinea 3 samengestelde groep van leden van de Onderzoekscommissie die een melding onderzoekt;
- Ongewenste omgangsvormen: direct of indirect onderscheid als bedoeld in de Algemene wet gelijke behandeling met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld en pesten;
- Seksuele intimidatie: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele lading dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigend, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd;
- Niet-integer handelen: de schending van een wettelijk voorschrift, een gevaar voor de volksgezondheid, een gevaar voor de veiligheid van personen, een gevaar voor de aantasting van het milieu, een gevaar voor het goed functioneren van de onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
- Misstand: Ongewenste omgangsvormen en/of Niet-integer handelen;
- Raad van Bestuur: De Raad van Bestuur van N.V. Nederlandse Gasunie.

2. Taak Onderzoekscommissie

De Onderzoekscommissie heeft tot taak een melding met betrekking tot Ongewenste omgangsvormen of Niet-integer handelen te onderzoeken en de Raad van Bestuur daarover te informeren en adviseren.

De Onderzoekscommissie maakt ieder jaar een jaarverslag. Zij sturen dit naar de Raad van Bestuur en de ondernemingsraad. In het jaarverslag doet de Onderzoekscommissie verslag van het aantal en de aard van ontvangen meldingen en de strekking van haar adviezen. In het verslag mogen geen tot personen herleidbare gegevens worden opgenomen.

3. Wie zit er in de Onderzoekscommissie en het Onderzoeksteam?

In de Onderzoekscommissie zitten minimaal negen medewerkers van Gasunie:

- de Raad van Bestuur benoemt drie leden,
- de ondernemingsraad benoemt drie leden,
- een medewerker van de afdeling FA,
- een medewerker van de afdeling J-B,
- een medewerker van de afdeling CL.

Een benoeming als lid van de Onderzoekscommissie geldt voor de duur van drie jaar. Daarna kan hij opnieuw voor drie jaar worden benoemd.

De medewerkers van de afdeling FA, J-B en CL hoeven niet na 3-jaar te stoppen. Zij zijn lid uit hoofde van hun functie. Stopt een lid eerder dan na drie jaar? Dan komt er onmiddellijk een nieuw lid. Dit nieuwe lid stopt op het moment dat het vorige lid zou zijn gestopt. Gasunie publiceert op Methanet wie lid is van de Onderzoekscommissie.

In de Onderzoekscommissie zitten mannen en vrouwen.

Een lid van de ondernemingsraad kan geen lid zijn van de Onderzoekscommissie. De Onderzoekscommissie kiest een voorzitter.

De Onderzoekscommissie wordt ondersteund door een secretaresse. De secretaresse is geen lid van de onderzoekscommissie. Maar checkt of er meldingen zijn binnengekomen en verstuurd uitnodigen voor interviews namens de onderzoekscommissie.

De voorzitter bepaalt welke leden van de Onderzoekscommissie in het Onderzoeksteam zitten. Hoe groot het Onderzoeksteam is en wie erin zitten, hangt af van de melding. Is een lid van het Onderzoeksteam betrokken bij de melding? Of voelt hij zich betrokken bij de melding? Dan zit hij niet mee in het onderzoeksteam.

4. Proces van een melding

De Melder dient een melding in door het invullen van het formulier op de website, via een mail aan de Alg. Postbus Onderzoekscommissie Misstanden, of schriftelijk aan:

- Onderzoekscommissie misstanden
- Postbus 19
- 9700 MA Groningen

Een melding kan niet mondeling worden ingediend.

De melding bevat: de naam van de Melder, de naam van de Aangeklaagde, een omschrijving van de Misstand(en), een beschrijving van de door de Melder ondernomen stappen en eventuele schriftelijke stukken ter onderbouwing van de Misstanden en de ondernomen stappen.

De ambtelijk secretaris bevestigt aan de Melder zo snel mogelijk de ontvangst van de melding.

De Onderzoekscommissie beslist binnen twee weken nadat een melding is binnengekomen bij de Onderzoekscommissie of de melding ontvankelijk is en stuurt daarover een bericht aan de Melder.

Indien de Onderzoekscommissie de melding ontvankelijk verklaart en in behandeling neemt, stelt de Onderzoekscommissie de Aangeklaagde in de gelegenheid kennis te nemen van de inhoud van de klacht.

De Onderzoekscommissie stelt een Onderzoeksteam samen die het onderzoek uitvoert. Het Onderzoeksteam houdt de Melder op de hoogte van de voortgang van het onderzoek. Nadat het Onderzoeksteam een concept onderzoeksrapport heeft opgesteld, stelt het Onderzoeksteam stelt binnen 8 weken na ontvankelijk verklaring van de melding een definitief onderzoeksrapport op en stuurt dat naar de Raad van Bestuur. Het Onderzoeksteam stuurt de Melder en Aangeklaagde een bericht indien het onderzoek langer dan 8 weken duurt.

5. Welke regels gelden voor het onderzoek?

Het Onderzoeksteam is onafhankelijk, onpartijdig en deskundig.

Anonieme meldingen omtrent Ongewenste omgangsvormen worden niet in behandeling genomen.

Besluit de Onderzoekscommissie een melding niet te onderzoeken? Dan legt ze uit hoe ze tot dat besluit is gekomen.

De Onderzoekscommissie beoordeelt of een melding moet worden doorgegeven aan personen die er door hun functie mee te maken hebben en ervan op de hoogte moeten zijn, bijvoorbeeld de security officer.

Het Onderzoeksteam beslist met wie het gesprekken voert. Ze mogen hier iedereen voor uitnodigen. Het Onderzoeksteam voert afzonderlijke gesprekken met de Melder, Aangeklaagde en andere Medewerkers. Iedere Medewerker is verplicht te verschijnen, informatie te verstrekken en mee te werken aan het onderzoek. Het Onderzoeksteam kan ook gesprekken voeren met deskundigen.

Van ieder gesprek maakt het Onderzoeksteam een verslag. Degene met wie is gesproken mag het verslag inzien en eventuele kanttekeningen maken, die bij het verslag worden gevoegd.

Het Onderzoeksteam mag alle informatie opvragen die ze nodig vindt.

Het Onderzoeksteam mag verborgen camera's gebruiken en computers van Medewerkers onderzoeken. In alinea staan daarvoor extra regels.

Het Onderzoeksteam kan gedurende het onderzoek de Commissie Disciplinaire Maatregelen adviseren tussentijdse maatregelen te nemen, waaronder het schorsen of overplaatsen van een Medewerker.

De Melder kan zich bij het indienen van de melding en tijdens de gesprekken met het Onderzoeksteam laten bijstaan door een vertrouwenspersoon. Iedere Medewerker, Melder en Aangeklaagde kan zich laten bijstaan door een raadsman of raadvrouw, of een deskundige.

De Melder van een melding over Ongewenste Omgangsvormen mag op ieder moment gedurende het onderzoek de melding intrekken.

Als het nodig is, doet het Onderzoeksteam extra onderzoek.

Het Onderzoeksteam stelt een concept onderzoeksrapport op en stelt de Melder en de Aangeklaagde in de gelegenheid opmerkingen over het rapport te maken. De opmerkingen worden in een bijlage aan het rapport toegevoegd. Het Onderzoeksteam stuurt het definitieve onderzoeksrapport naar de Raad van Bestuur en, als dat nodig is, naar de Commissie disciplinaire maatregelen.

6. Wanneer gebruikt het Onderzoeksteam verborgen camera's?

Alleen als het nodig is voor het onderzoek gebruikt het Onderzoeksteam verborgen camera's. Dit mag alleen als hetzelfde doel niet op een minder ingrijpende manier kan worden bereikt. Daarmee wordt nadrukkelijk de lijn van de Wet bescherming persoonsgegevens gevolgd (Wbp). Het Onderzoeksteam mag de camera's alleen gebruiken om het gedrag van de Medewerker te onderzoeken. En alleen het Onderzoeksteam mag de beelden bekijken.

7. Wanneer mag het Onderzoeksteam (mobiele) devices (bestanden) onderzoeken?

Alleen als het nodig is voor het onderzoek mag het Onderzoeksteam (mobiele) devices¹ van een Medewerker onderzoeken. Daarnaast mag dit alleen als hetzelfde doel niet op een minder ingrijpende manier kan worden bereikt. Het team mag experts inschakelen om data te verkrijgen.

8. Verantwoording verborgen camera's of onderzoeken computer (bestanden)

Voordat het Onderzoeksteam verborgen camera's gebruikt, of computer(bestanden) onderzoekt, schrijft het Onderzoeksteam een verantwoording waarin het de volgende vragen beantwoordt:

- Welk belang heeft Gasunie bij deze maatregel?
- Is het echt nodig het onderzoek op deze manier te doen? Of is het ook mogelijk het onderzoek op een andere manier te doen?
- We verzamelen gegevens. Doen we dit zorgvuldig genoeg? En voldoende doelgericht?
- Kan de Medewerker over wie de melding gaat zijn visie geven, en zo nee, waarom niet? En kan hij dat voldoende en op tijd?
- Betrekken we de juiste personen bij het onderzoek?

9. Procedure inzet verborgen camera's en/of onderzoek (mobiele) devices

Het Onderzoeksteam geeft aan wanneer er behoefte is aan inzet van verborgen camera's en/of mobiele devices en schrijft een verantwoording.

De voorzitter van de Onderzoekscommissie misstanden moet de verantwoording van het Onderzoeksteam goedkeuren. Het Onderzoeksteam voegt de verantwoording toe aan zijn

¹ Mobiele devices zoals computers, laptops, i-pads, (mobiele) telefoons etc.

Gasunie Transport Services B.V.

Datum: 31 januari 2023

Ons kenmerk: LF 23.0023

Onderwerp: Nalevingverslag gedragsreglement non-discriminatie GTS 2021

onderzoeksrapport. Corporate security heeft vanuit zijn expertise altijd een adviserende en coördinerende rol.

10. Iedereen houdt geheim wat hij geheim moet houden

Iedereen die iets weet over een melding aan de Onderzoekscommissie heeft de plicht om geheim te houden wat hij weet. Dit geldt niet als hij wettelijk verplicht is iets te vertellen. De leden van de Onderzoekscommissie en de ambtelijk secretaris zijn verplicht om alle gegevens van het onderzoek alleen te gebruiken voor het onderzoek en dus geheim te houden. Zij hebben verschoningsrecht en kunnen niet gedwongen worden om gegevens van het onderzoek te verstrekken aan personen die hier geen recht op hebben.

Ook alle documenten die met de melding te maken hebben, blijven geheim. De Onderzoekscommissie bewaart de documenten niet langer dan nodig is.

11. Benadeling betrokkenen

De leden van de Onderzoekscommissie, de secretaresse, de Melder en de door de Onderzoekscommissie gehoorde andere Medewerkers of deskundigen mogen niet wegens hun betrokkenheid bij het onderzoek of de uitvoering van hun taken voor de Onderzoekscommissie benadeeld worden.