

Beleidsinstructie Melding en Afhandeling Integriteitsincidenten en Misstanden

14 november 2023

We hebben regels hoe we binnen Stedin Groep met elkaar omgaan. We vinden het belangrijk dat iedereen binnen Stedin Groep prettig en veilig kan werken. Daarom spreken we elkaar aan op ongewenst gedrag en pakken we incidenten serieus en discreet op.

We hebben een Beleidsinstructie Melding en Afhandeling Integriteitsincidenten en Misstanden, waarin we beschrijven wanneer en hoe medewerkers gedrag, dat in strijd is met onze interne gedragscode (ongewenst gedrag), kunnen melden. Deze beleidsinstructie beschrijft het proces dat wordt gevolgd bij de behandeling van een melding.

Iedereen die met integriteitsincidenten en misstanden te maken krijgt is verplicht zich te houden aan de regels die daarin gesteld zijn. Tevens blijft de Stedin Gedragscode en hetgeen we hebben afgesproken over bescherming van persoonsgegevens van toepassing.

Toelichting

Integriteitsincidenten en misstanden

Een gedraging in strijd met onze interne gedragscode noemen we een 'integriteitsincident'. Je kunt daarbij denken aan (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie, maar ook aan vermeend machtsmisbruik.

Als een ongewenste gedraging of een situatie in strijd met onze interne gedragscode structureel is, noemen we dit een 'misstand'. Het raakt dan vaak het maatschappelijk belang.

Bij misstanden gaat het in het algemeen om niet integer gedrag of situaties waardoor gevaar ontstaat voor de volksgezondheid, veiligheid van medewerkers of andere mensen of het milieu. Ook verspilling van geld, bijvoorbeeld van de overheid of van ons valt eronder en het structureel overtreden van een wet of van regels.

Meldingen over arbeidsgeschillen zullen in de meeste gevallen naar de afdeling HR worden terugverwezen, tenzij het gemelde incident een integriteitselement kent. Het is voor de melder mogelijk om met een arbeidsbemiddelaar het vermeende probleem nader te duiden. De arbeidsbemiddelaars zijn te vinden op intranet.

Melden van een integriteitsincident of misstand

Als een medewerker denkt met een integriteitsincident of een misstand binnen Stedin Groep te maken te hebben, dan kan de medewerker het volgende doen:

- De situatie bespreken met zijn of haar leidinggevende.
- Contact opnemen met een vertrouwenspersoon over de situatie, bijvoorbeeld als de medewerker niet wil dat zijn of haar naam bekend wordt bij het Meldpunt Integriteit of de compliance officer.
- De situatie melden bij het Meldpunt Integriteit van Stedin Groep of bij de compliance officer.

Als de medewerker een melding met goede bedoelingen en op de juiste manier doet, mag dit niet nadelig voor de medewerker zijn en worden zijn of haar rechten als werknemer beschermd. Dit

geldt ook voor de rechten van getuigen en andere personen die betrokken zijn of worden in een onderzoek. Het spreekt voor zich dat collega's die zich met een melding bezighouden de zaak vertrouwelijk behandelen (zij hebben een geheimhoudingsplicht).

Een onterechte melding uit wraak of rancune kan gevolgen voor de melder hebben. Een onterechte melding beschouwen we als niet integer en zullen we ook onderzoeken.

Vertrouwenspersoon

Als een medewerker niet wil dat zijn of haar naam bekend wordt, dan kan de medewerker de gedraging of situatie bespreken met een vertrouwenspersoon. Ook als de medewerker vooraf wil bespreken wat de gevolgen van een melding bij het Meldpunt Integriteit zijn, kan de medewerker contact opnemen met een vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon is er voor degene die zich tot hem/haar wendt en heeft een geheimhoudingsplicht. De vertrouwenspersoon kan de medewerker opvangen en vertellen wat zijn of haar rechten en verplichtingen zijn. De vertrouwenspersoon kan de medewerker helpen de mogelijkheden in kaart te brengen of helpen in te schatten wat de gevolgen kunnen zijn als een melding wordt gedaan.

Anoniem melden en vertrouwelijk melden

Anonieme meldingen zijn meldingen waar de naam van de melder bij geen enkele betrokkene bekend is.

Vertrouwelijke meldingen zijn meldingen waar de naam van de melder bekend is bij onderzoekers, vertrouwenspersoon of compliance officer, maar er tevens een uitdrukkelijk verzoek bij deze is gedaan de naam van de melder geheim te houden.

Als de naam van een melder of betrokkenen niet bekend mag/ mogen worden bij de onderzoekers, kan de onderzoeksfunctie het probleem in een aantal gevallen niet (volledig) onderzoeken. Er kan dan geen hoor- en wederhoor plaatsvinden en soms heeft dat invloed op het resultaat van het onderzoek. De compliance officer weegt in dit soort gevallen de individuele belangen van de melder ten opzichte van de ernst van het gemelde feit.

Mogelijkheid melden in uitzonderingssituaties

Een melding via het meldpunt komt altijd terecht bij de compliance officer. Dit kan rechtstreeks zijn of via een medewerker van het Meldpunt Integriteit waar een melding is binnengekomen. Bij een integriteitsincident of misstand waar de compliance officer bij betrokken is, of als de medewerker met gegronde redenen aantoont waarom de compliance officer zich niet met de kwestie mag bezighouden, dan kan de medewerker rechtstreeks melden bij de raad van bestuur. In uitzonderingssituaties kan de medewerker bij (de voorzitter van) de raad van commissarissen een melding maken.

Integriteitscommissie

In uitzonderlijke gevallen kan door de compliance officer, de raad van bestuur, of de raad van commissarissen de Integriteitscommissie van Stedin Groep bijeen worden geroepen en een melding worden voorgelegd.

De Integriteitscommissie bestaat uit minimaal 4 en maximaal 5 leden, waaronder:

- De voorzitter of een door deze in zijn plaats aangewezen lid van de raad van commissarissen;
- De compliance officer;

- Een lid van de raad van bestuur of de directeur HR;
- De voorzitter of een door deze aangewezen lid van de medezeggenschapsraad;
- Een (externe) specialist.

Wettelijke basis

Wet Bescherming Klokkenluiders

De Wet Bescherming Klokkenluiders geeft melders het recht zich tot een toezichthouder of in het geval van misstanden zich te wenden tot het Huis van de Klokkenluiders.

Dit kan wanneer een algemeen belang gemoeid is met de informatie waarover de klok wordt geluid. Het Huis voor Klokkenluiders geeft advies aan werknemers die bij maatschappelijke misstanden als 'klokkenluider' aan de bel trekken. Het Huis kan onderzoek inzetten naar een misstand of de behandeling van een klokkenluider onderzoeken. Het Huis stimuleert overheden, semipublieke instellingen en bedrijven hun integriteit te bewaken.

Beschrijving rollen

Het Meldpunt Integriteit

1. Door de raad van bestuur van Stedin Groep is een Meldpunt Integriteit ingesteld waar de medewerker zijn melding kan indienen. Het Meldpunt is bereikbaar via het integriteitsmeldpunt op intranet of via het e-mailadres: Integriteit@stedin.net.
2. Het Meldpunt registreert iedere melding in een register.
3. Het Meldpunt voert de administratie van meldingen voor de compliance officer.
4. Het Meldpunt geeft een melding die binnenkomt door aan de compliance officer en verzorgt de administratie en archivering ervan. Zo verzorgt het meldpunt de ontvangstbevestiging, delen van de correspondentie en sluit het meldpunt de melding na behandeling af. Ook zorgt het meldpunt voor verwerking van de melding in periodieke rapportages aan RvB en RvC.

De Vertrouwenspersoon

1. De raad van bestuur stelt medewerkers aan als vertrouwenspersoon, alsmede stelt zij een externe vertrouwenspersoon aan.
2. De vertrouwenspersoon voert zijn of haar taken zelfstandig uit. Dit houdt in dat deze persoon voor de werkzaamheden als vertrouwenspersoon geen verantwoording hoeft af te leggen aan anderen.
3. De vertrouwenspersoon vervult een rol bij integriteitsincidenten. De vertrouwenspersoon kan helpen bij (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, discriminatie of belangenverstrengeling en bij integriteitsschendingen als fraude, machtsmisbruik of pesterijen op de afdeling.
4. De contactgegevens van de vertrouwenspersonen zijn te vinden via [intranet](#).
5. De vertrouwenspersoon ondersteunt medewerkers die geconfronteerd worden met een veronderstelde integriteitsschending, situatie van ongewenst gedrag of misstand. De vertrouwenspersoon heeft als taak om:
 - a. Hulp en advies te geven bij het zoeken naar oplossingen en om door te verwijzen naar andere hulpverleningsinstanties als dat nodig is;
 - b. Advies en begeleiding te geven op verzoek van degene die een melding wil doen of doet, voor zover dit past bij de rol van vertrouwenspersoon;
 - c. Op verzoek van een medewerker een melding namens deze medewerker te doen;

- d. De medewerker te informeren over de inhoud van de Beleidsinstructie Integriteitsincidenten en Misstanden;
 - e. In samenwerking met de compliance officer, hulp en advies te geven aan leidinggevend en management bij het voorkomen van ongewenst gedrag;
6. De vertrouwenspersoon heeft de plicht tot geheimhouding, tenzij wettelijke bepalingen dit verhinderen, bijvoorbeeld bij ernstig gevaar voor derden of bij kennis verkregen hebben van misdaden (tegen de menselijkheid). Als de medewerker na het overleg met de vertrouwenspersoon besluit geen melding te doen, dan mag de vertrouwenspersoon de informatie die de vertrouwenspersoon in het overleg heeft gekregen niet doorgeven aan het Meldpunt of de compliance officer zonder toestemming van de medewerker.
 7. De vertrouwenspersoon stemt zijn acties steeds af met de medewerker die zich tot deze heeft gewend.
 8. De vertrouwenspersonen maken een jaarverslag op.

De compliance officer

1. De raad van bestuur stelt een compliance officer aan. De gegevens van de compliance officer zijn te vinden op [intranet](#).
2. De compliance officer heeft op elk moment de bevoegdheid om onderzoek te verrichten naar een verondersteld integriteitsincident of misstand. Dit kan de compliance officer doen na een melding, maar ook zonder dat er een melding is geweest. Dat onderzoek kan hij op eigen initiatief doen, of op verzoek van het management, op verzoek van de vertrouwenspersoon, op verzoek van de Integriteitcommissie of op verzoek van andere organen of personen die aan Stedin Groep zijn verbonden. Voor het verrichten van dit onderzoek kan de compliance officer assistentie vragen van een persoon binnen Stedin Groep maar ook van een externe deskundige of beide. Deze personen stemmen hun onderzoeksbevoegdheden af met de compliance officer. De compliance officer zal hen een geheimhoudingsplicht opleggen.
3. De compliance officer kan intern en extern (juridisch) advies inwinnen bij het behandelen van een melding.
4. De compliance officer heeft de volgende taken:
 - a. Beoordelen of de melding een integriteitsincident of misstand is, die op grond van de Beleidsinstructie Melding en Afhandeling Integriteitsincidenten en Misstanden behandeld kan of moet worden.
 - b. Beoordelen of de melding meteen formeel als melding moet worden ingediend, of dat beter eerst geprobeerd kan worden het probleem informeel op te lossen of eerst een vooronderzoek te doen.
 - c. Ondersteunen bij het informeel oplossen van het probleem waarvoor melding is gedaan.
 - d. Beoordelen of de melding als melding moet worden ingediend bij de Integriteitcommissie, en, als dat zo is aldaar een melding doen en de commissie bijeen te roepen
 - e. Ondersteunen bij de onderzoeks- en behandelingsfase van een melding, op verzoek van het management of de Integriteitcommissie.
 - f. Toezicht houden op het juist toepassen van de Beleidsinstructie Melding en Afhandeling Integriteitsincidenten tijdens het proces vanaf de ontvangst van de melding, de onderzoeksfase en de afhandeling van de melding.
 - g. Toetsen van de behandeling van een melding (proportionaliteit en subsidiariteit) aan de Beleidsinstructie Melding en Afhandeling Integriteitsincidenten en stuurt
 - h. Waar nodig de behandeling van de melding bijsturen.
 - i. Up-to-date houden van deze Beleidsinstructie en richtlijn en binnen Stedin zorgen voor bekendheid met de inhoud.

5. De compliance officer heeft in zijn rol in het proces directe toegang tot de voorzitter van de raad van bestuur en de raad van commissarissen.
6. De compliance officer heeft het recht om alle informatie in te winnen die hij nodig heeft om tot een goed oordeel te komen. De medewerkers moeten informatie geven als de compliance officer daar om vraagt, tenzij wetten of regels of de CAO anders bepalen.
7. De compliance officer heeft de bevoegdheid om ambtshalve een melding te doen bij het Meldpunt of de Integriteitscommissie.
8. De compliance officer ziet erop toe dat er vertrouwenspersonen zijn en ziet erop toe dat ze bereikbaar zijn voor medewerkers.
9. De compliance officer wijst alle betrokken partijen gedurende een onderzoek op hun rechten en plichten en geheimhoudingsplicht.
10. De compliance officer maakt periodieke rapportages op ten behoeve van het bestuur.

De Integriteitcommissie

1. De Integriteitcommissie heeft als taak om een melding in behandeling te nemen als de compliance officer, raad van bestuur of raad van commissarissen dat aangeeft, om de melding te onderzoeken en om een advies over het afhandelen van de melding te geven.
2. De Integriteitscommissie benoemt per melding die zij onderzoekt uit haar midden een voorzitter en secretaris.
3. De Integriteitcommissie bestaat uit minimaal 4 en maximaal 5 personen. Dit is afhankelijk van de ernst en complexiteit van de melding. Wanneer een lid van de Integriteitscommissie (mede) onderwerp is van het onderzoek kan de voorzitter een andere samenstelling van de commissie voorstellen.
4. De Integriteitcommissie kan zelfstandig onderzoek verrichten naar (de feiten rondom) de melding. De Integriteitcommissie heeft in dat verband dezelfde onderzoeksbevoegdheden als de compliance officer en kan er ook voor kiezen om interne of externe ondersteuning in te schakelen.
5. De Integriteitcommissie besluit bij meerderheid van stemmen. Als geen meerderheid van stemmen bereikt wordt, zal de voorzitter een doorslaggevende stem hebben.

Proces van melden

Mogelijkheden om te melden (zie bijlage 1)

Een melding via het meldpunt komt altijd terecht bij de compliance officer. Dit kan rechtstreeks zijn of via een medewerker van het Meldpunt Integriteit waar een melding is binnengekomen. Bij een integriteitsincident of misstand waar de compliance officer bij betrokken is of als de medewerker het met een onderbouwde reden niet mee eens is met de behandeling van de melding door de compliance officer, dan kan de medewerker rechtstreeks melden bij de raad van bestuur. In uitzonderingssituaties kan de medewerker een melding maken bij de voorzitter van de raad van commissarissen, te bereiken via de vennootschapssecretaris. Deze zal de melding ter behandeling geven aan de compliance officer of de Integriteitcommissie. Het is tevens mogelijk extern te melden bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders.

Intern en extern melden

Als medewerkers een verondersteld integriteitsincident of misstand constateren en melden, melden zij dit in beginsel binnen Stedin Groep en laten zij dit ook binnen Stedin Groep afhandelen. Een melding bij het Huis voor de Klokkenluiders is ook mogelijk. Geadviseerd wordt wel voordat men overgaat tot een melding bij het Huis voor de Klokkenluiders de mogelijkheden van deze instantie goed te verkennen.

Melding bij het Meldpunt Integriteit

1. Als een medewerker op de hoogte is van een verondersteld integriteitsincident of een misstand en hierover een melding wil doen, dan meldt de medewerker dit bij het Meldpunt Integriteit.
2. De medewerker dient de melding schriftelijk in (per e-mail of via intranet). De melding bevat in ieder geval:
 - a. de naam van de melder;
 - b. een omschrijving van het veronderstelde integriteitsincident of de misstand;
 - c. de naam van de personen die betrokken zijn bij de melding;
 - d. datum en ondertekening.
3. De melding moet gedaan te worden zo snel mogelijk nadat het veronderstelde integriteitsincident of de misstand bekend is geworden. Als de melding zonder goede reden pas op een later tijdstip wordt gedaan, kan de compliance officer ervoor kiezen de melding niet in behandeling te nemen.
4. Het Meldpunt Integriteit bevestigt de ontvangst van de melding aan de melder, en verzendt de melding na ontvangst naar de compliance officer. Wettelijke termijnen worden daarbij in acht genomen.

Melden via de vertrouwenspersoon zonder dat de naam van de medewerker bekend wordt

1. De medewerker kan er ook voor kiezen om het incident voorafgaand aan het doen van een melding te bespreken met een vertrouwenspersoon.
2. De vertrouwenspersoon heeft een geheimhoudingsplicht.
3. De vertrouwenspersoon moet op verzoek van de melder garanderen dat de naam van de melder niet bekend wordt.
4. Meldingen waarbij de naam van medewerker niet bekend mag worden, worden door het Meldpunt Integriteit doorgezonden naar de compliance officer, die deze melding in behandeling neemt.
5. De vertrouwenspersoon en de compliance officer garanderen tijdens het gehele proces dat de naam van de medewerker niet bekend wordt. Dit kan gevolgen hebben voor de onderzoeks- en behandelingsmogelijkheden.

Ambtshalve melding door de compliance officer

De compliance officer heeft de mogelijkheid en bevoegdheid om ambtshalve op eigen initiatief een melding in te dienen en te onderzoeken. De compliance officer kan melden bij het Meldpunt Integriteit of, in uitzonderlijke gevallen, bij de Integriteitcommissie.

Behandeling van de melding

1. De compliance officer analyseert de melding en bepaalt of hij deze in behandeling neemt.
2. Als hij de melding niet in behandeling neemt, dan laat de compliance officer dit zo snel mogelijk aan de melder weten en/of aan de vertrouwenspersoon.
3. De compliance officer kan naar aanleiding van een melding een vooronderzoek starten. De compliance officer zal dat vooronderzoek zo snel mogelijk afronden. De compliance officer voert het vooronderzoek vertrouwelijk, grondig en met de juiste technische en onderzoek inzet uit.
4. Als de melding in behandeling kan worden genomen, dan maakt de compliance officer een nadere inschatting op welke manier de melding afgehandeld moet worden.
5. De compliance officer zorgt voor het bijhouden van het dossier.
6. De compliance officer informeert de melder of vertrouwenspersoon zo snel mogelijk over welke procedure gevolgd zal worden.

7. Tijdens het traject van ontvangen en doorzetten van de melding zal de compliance officer de melder of de vertrouwenspersoon zo mogelijk informeren over de stand van zaken.
8. Onderzoek bescheiden (zoals informatie uit systemen, geluidsopnames van interviews, interne notities etc.) worden niet vrijgegeven anders dan na uitdrukkelijke toestemming van de compliance officer.
9. Interviews die worden uitgewerkt in een verslag worden voorgelegd aan de betrokkene ter controle op juistheid. Betrokkene wordt gevraagd hiervoor te tekenen. Hiervoor geldt de geheimhoudingsplicht.
10. In gevallen waarin de compliance officer dat noodzakelijk acht schrijft de compliance officer een notitie of beschouwing waarin de gemelde kwestie en onderzoeksresultaten worden beschouwd ten opzichte van de bepalingen van de Stedin gedragscode. Betrokkene(n) en management krijgen een afschrift van deze beschouwing. In sommige gevallen kan hiervan door de compliance officer gemotiveerd worden afgeweken in het kader van privacy, of om managementredenen. Waar mogelijk wordt dan altijd verkort en op hoofdlijnen teruggekoppeld. De inhoud van de beschouwing wordt tevens mondeling gedeeld met de voorzitter van de medezeggenschap, HR en de directeur van het managementgebied waarin het incident plaats had. Een beschouwing wordt opgenomen in het personeelsdossier van de direct betrokkene(n), tenzij privacy of management redenen anders verlangen.

Afhandeling door de Integriteitcommissie

1. De Integriteitcommissie komt zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 10 werkdagen nadat zij op de hoogte is gesteld van het integriteitsincident of de misstand bijeen.
2. De Integriteitscommissie benoemt per melding die zij onderzoekt uit haar midden een voorzitter en secretaris.
3. De Integriteitscommissie besluit gezamenlijk of een externe deskundige wordt ingeschakeld.
4. De voorzitter van de Integriteitcommissie informeert de raad van bestuur en raad van commissarissen over de melding. De voorzitter doet dit niet als een zwaarwegend belang zich tegen melding hiervan verzet.
5. De voorzitter van de Integriteitcommissie houdt de voorzitter van de raad van bestuur of de voorzitter van de raad van commissarissen, als de voorzitter aan hem gemeld heeft, op de hoogte van het verloop van de procedure en de uitkomst daarvan.
6. Voordat zij toekomt aan de inhoudelijke behandeling van de melding zal de Integriteitcommissie eerst onderzoeken of zij bevoegd is om de melding te beoordelen. Als de Integriteitcommissie zich niet bevoegd acht verwijst zij de melding terug naar de compliance officer. Afhankelijk van de argumentatie zal de compliance officer een besluit nemen of hij dient te behandelen.
7. Als de Integriteitcommissie zich bevoegd acht, zal zij de personen die betrokken zijn bij de melding en de melder waar mogelijk meteen informeren.
8. De Integriteitcommissie werkt autonoom en onderzoekt wat zijn nodig acht zorgvuldig, vertrouwelijk, grondig en met de juiste technische ondersteuning.
9. De Integriteitcommissie heeft daarbij het recht alle informatie in te winnen die zij nodig heeft om tot een oordeel te komen. De medewerkers moeten informatie geven als de Integriteitscommissie hierom vraagt. Dit hoeven medewerkers niet als wetten, regels of de CAO anders bepalen.
10. De Integriteitcommissie hoort in het kader van de behandeling van de melding de melder, de personen die betrokken zijn bij de melding en alle anderen die naar het oordeel van de Integriteitcommissie gehoord moeten worden. Van verhoren wordt schriftelijk verslag gemaakt. Een gespreksverslag wordt ter accordering aan de persoon overgelegd die gehoord is.
11. Als de melder niet wil dat zijn naam bekend wordt, wordt de melder ook in het verslag geanonimiseerd opgenomen. Getuigen die niet willen dat hun naam bekend wordt, bijvoorbeeld omdat ze bang zijn bedreigd te worden, kunnen de Integriteitcommissie verzoeken om geanonimiseerd te worden opgenomen. Als de Integriteitscommissie hiermee instemt, wordt de getuige in een afzonderlijke hoorzitting gehoord. De melder en de personen die betrokken zijn bij de melding krijgen in dat geval alleen de inhoudelijke verklaring geanonimiseerd te zien.
12. De Integriteitcommissie informeert de melder en de personen die betrokken zijn bij de melding zo spoedig mogelijk over haar oordeel. Zij streeft ernaar dit uiterlijk binnen dertig werkdagen na ontvangst van de melding te doen.
13. De Integriteitcommissie kan de termijn van dertig werkdagen verlengen als zij dit nodig vindt voor het onderzoek. De Integriteitcommissie informeert hierover de melder en de personen die betrokken zijn bij de melding, als dat mogelijk is, en geeft daarbij de duur van de periode van verlenging aan.
14. Het oordeel bevat een omschrijving en een beoordeling van de melding en eventueel geadviseerde maatregelen en/of sancties.
15. De Integriteitcommissie stuurt na het geven van het oordeel zo spoedig mogelijk een kopie van het dossier aan de compliance officer. Deze kopie bevat minimaal de verslagen van de hoorzittingen en het schriftelijke en gemotiveerde oordeel.

16. Als in enig stadium van de procedure de melding door de melder wordt ingetrokken kan de Integriteitcommissie na afweging van de belangen de behandeling stoppen.
17. Tijdens het gehele proces houdt de Integriteitcommissie de diverse betrokkenen over de voortgang van het onderzoek op de hoogte voor zover dat mogelijk is. Zij houdt hierbij rekening met de bescherming van persoonsgegevens en het interne privacybeleid.
18. Als de melding is ingediend zonder dat namen bekend mogen worden, zullen de Integriteitcommissie en de compliance officer ervoor zorgen dat deze anonimiteit gedurende het gehele proces alsmede in de periode daarna worden gegarandeerd. Onderzoeksbescheiden (zoals informatie uit systemen, opgenomen interviews, interne notities etc.) worden niet vrijgegeven anders dan na uitdrukkelijke toestemming van de compliance officer en worden gearhiveerd in het IMS-systeem.
19. Het oordeel wordt door de secretaris vastgelegd in een notitie of rapport. Betrokkenen, management en melder krijgen een afschrift van dit oordeel. Het oordeel wordt tevens gedeeld met de voorzitter van de medezeggenschap, HR en de directeur van het managementgebied waarin het incident plaats had en wordt opgenomen in het personeelsdossier van de direct betrokkene(n).

Overige

Bescherming

1. Als de medewerker een melding met goede bedoelingen doet, mag dit niet nadelig voor de medewerker zijn en worden zijn of haar rechten als werknemer beschermd. Dit geldt ook voor de rechten van getuigen en andere personen die betrokken zijn bij een melding of daaropvolgend onderzoek. Het spreekt voor zich dat collega's die zich met een melding bezighouden de zaak vertrouwelijk behandelen (zij hebben een geheimhoudingsplicht).
2. De medewerker die te kwader trouw een verondersteld integriteitsincident of misstand heeft gemeld, of de regels van de Richtlijn Integriteitsincidenten en Misstanden heeft overtreden, kan worden gesanctioneerd.

Geheimhouding

1. De melder, geïnterviewde of andere betrokkene moet zijn kennis over het veronderstelde integriteitsincident of de misstand volledig vertrouwelijk behandelen en geheimhouden. Behalve met degenen die voor dat doel zijn genoemd in de Richtlijn Integriteitsincidenten en Misstanden, mag hij zijn kennis hiervan met niemand delen. Het doel hiervan is geruchten, roddel en achterklap (tijdens de behandeling van een melding) tegen te gaan.
2. De hiervoor gegeven regel geldt ook voor iedere medewerker die bij een melding die al is gedaan of nog wordt gedaan (mogelijk) belangrijke informatie verkrijgt.
3. Partijen waarvoor deze geheimhoudingsplicht nadrukkelijk geldt, zijn de leden van de Integriteitcommissie, de compliance officer of diens plaatsvervanger, de onderzoekers en de vertrouwenspersonen, de melder, de personen die betrokken zijn bij de melding en de getuigen.
4. De compliance officer kan degene op wie op basis van dit artikel een geheimhouding drukt, van deze plicht tot geheimhouding ontheffen naar een bepaalde kring van personen. Daarnaast kan de geheimhoudingsplicht worden opgeheven vanwege een wettelijke verplichting.
5. Handelen door een medewerker in strijd met de geheimhouding van dit artikel kan leiden tot sancties voor de medewerker.

Beroepsmogelijkheid

Tegen beslissingen uit hoofde van de Richtlijn Integriteitsincidenten en Misstanden staat geen bezwaar of beroep open, tenzij anders is bepaald in de wet of CAO, voor zover van toepassing.

Raadsman

Het staat de personen die betrokken zijn bij de melding en melders vrij een raadsman (externe juridische bijstand) te raadplegen tijdens de procedure. Het betrekken van een raadsman kan ertoe leiden – bijvoorbeeld wanneer een melder besluit tegen de organisatie te gaan procederen tijdens de behandeling van een melding - dat de behandeling van een melding door de compliance officer of integriteitscommissie wordt neergelegd omdat een raadsman geacht wordt alle belangen van een betrokkene te kunnen behandelen.

(Na)zorg

Na of tijdens behandeling van de melding kan (na)zorg plaatsvinden richting betrokkenen. Deze zorg wordt door vertrouwenspersonen of een extern bureau verleend.

Wet Bescherming Klokkeluiders

Op 18 februari 2023 is de Wet Bescherming Klokkeluiders in werking getreden. De wet biedt mogelijkheden om een misstand aan de orde te stellen. Deze wet kent een brede kring van beschermden. Het begrip misstand is in deze wet ruim gedefinieerd, namelijk als een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij een schending, of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of interne regels van een werkgever, dan wel een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is. Er onder vallen schending van het Unierecht, dreigende misstanden en dreigende schending van interne regels van de werkgever.

Het Huis voor klokkeluiders kan een advies geven of onderzoek doen naar de vermoede misstand en naar de wijze waarop de werkgever zich tegenover de melder heeft gedragen. Het Huis biedt bescherming aan de werknemer die intern of extern een misstand aan de kaak stelt. Het Huis stelt van het onderzoek een rapport op. Nadat de werkgever en de melder op het concept hebben kunnen reageren, wordt het rapport definitief en openbaar gemaakt. De dienstverlening van het Huis is vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis.

Publiciteit:

Het zoeken van publiciteit is alleen een juiste weg als ofwel alle formele procedures zonder resultaat zijn gevolgd ofwel als er een onmiddellijk gevaar dreigt.

In die gevallen is de melder beschermd tegen benadeling (waaronder vervolging) door de werkgever of autoriteiten als gevolg van de melding.

Het Huis voor klokkenluiders is als volgt te bereiken, zie internet:

Website: <https://huisvoorklokkenluiders.nl/>

Bijlage 1:

Schematisch Overzicht meldmogelijkheden en korte uitleg

Waar te melden	Wanneer gebruik je deze mogelijkheid
Meldpunt Integriteit, zie intranet integriteit@stedin.net	Normale route in de meeste voorkomende gevallen; de medewerkers achter het meldpunt zullen de melding vertrouwelijk behandelen.
Integriteitsmedewerker en compliance officer	Normale route; de melding wordt vertrouwelijk behandeld en lijkt sterk op de melding via het meldpunt. Er zijn ruime onderzoeksbevoegdheden.
Arbeidsbemiddelaar	Intermediair tussen medewerker enerzijds en lijn en HR anderzijds inzake een arbeidsgeschil wat geen integriteitselement kent.
Vertrouwenspersoon	Wanneer men eerst wil overleggen over mogelijkheden, in vertrouwelijkheid; de taak van de vertrouwenspersoon spitst zich toe op (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, pesten, discriminatie en integriteit; de vertrouwenspersoon wijst de weg en geeft klankbord; de vertrouwenspersoon heeft een geheimhoudingsplicht en is er om het belang van de melder te ondersteunen. Een vertrouwenspersoon heeft geen onderzoeksbevoegdheden.
Voorzitter raad van bestuur	Hier meld je in een uitzonderlijke situatie, bijvoorbeeld wanneer de compliance officer betrokken is dan wel de behandeling van een kwestie door hem niet adequaat is geweest.
Voorzitter raad van commissarissen	Hier meld je in een uitzonderlijke situatie: De Corporate Governance Code stelt dat de voorzitter van de raad van commissarissen benaderbaar moet zijn voor een melder; de voorzitter van de raad van commissarissen zal de kwestie niet zelf behandelen maar doorleggen naar de compliance officer of Integriteitscommissie ter behandeling.
Onderzoek Huis voor de Klokkenluiders	De wet biedt een extra mogelijkheid om een werk gerelateerde misstand aan de orde te stellen. Ook als een werknemer vindt dat een misstand binnen zijn bedrijf niet, of niet adequaat, is afgehandeld, én als het daarbij gaat om een misstand van een maatschappelijk belang, dan kan de werknemer ervoor kiezen om zich extern te wenden tot het Huis voor klokkenluiders. Daarnaast kan een melder zich tot het Huis voor de Klokkenluiders wenden wanneer hij nadelige gevolgen ondervindt van zijn melding. Dit wordt een bejegeningsonderzoek genoemd. Hierin gaat het Huis na of de melder eerlijk en rechtvaardig is behandeld en geen nadelige gevolgen zijn opgetreden door het melden.