

Bijlage bij de NS Gedragscode

# NS Regeling Integriteits- meldingen

(inclusief klokkenluidersmeldingen)



Beleid



# Voorwoord

NS streeft naar een open en veilige cultuur waarin alle NS'ers vanuit een intrinsieke motivatie het juiste willen doen. Een open en veilige cultuur is een cultuur waarin we allemaal op een goede manier omgaan met onszelf, elkaar, de eigendommen van NS, (sociale) media en een betrouwbare partner zijn voor onze klanten. De NS is een organisatie waarbinnen we eerlijk zijn naar elkaar, open en betrouwbaar, elkaar complimenteren, van elkaar leren, elkaar helpen, zaken bespreekbaar maken, elkaar aanspreken op ongewenst gedrag, bewust risico's afwegen en keuzes maken. Kortom: het juiste doen.

NS hecht grote waarde aan integriteit. NS doet op een open, betrouwbare en eerlijke manier zaken in overeenstemming met wet- en interne regelgeving. Toch kan er binnen een onderneming als die van NS iets misgaan. De medewerkers van NS zijn de ogen, oren en het geweten van onze organisatie en zullen mogelijke misstanden vaak als eerste signaleren. Het is voor NS van groot belang dat deze signalen terecht komen op de juiste plek om te kunnen onderzoeken, beoordelen en maatregelen te treffen.

Daarbij is het belangrijk dat jij je vrij voelt om (het vermoeden van) een misstand aan de orde te stellen. Deze Regeling Integriteitsmeldingen is met dat doel opgesteld. Door het melden van een (vermoeden van een) misstand stel je NS in staat om eventuele onregelmatigheden te verhelpen en daarvan voor de toekomst te leren. Zo draag je positief bij aan het imago en het behalen van de doelstellingen van NS. Een te goeder trouw gedane melding zal dan ook altijd serieus worden behandeld en heeft geen gevolgen voor jouw (rechts)positie. NS staat ervoor in dat je in je werk en functioneren geen nadelige gevolgen ondervindt van je melding.

## Raad van Bestuur NS

*Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, kun je ook de zij-vorm lezen.*

# Inhoudsopgave

1. Voor wie is de regeling bedoeld?	4
2. Voor welke situaties is de regeling bedoeld?	5
3. Hoe kan je een vermoeden van een misstand melden?	8
4. Behandeling van je melding	12
5. Bescherming van de melder	14
6. Als de melding over jou gaat	15
7. Bezwaar	16

# 1. Voor wie is de regeling bedoeld?

De regeling is voor iedereen die werkt en heeft gewerkt bij NS. Daarnaast staat de regeling ook open voor alle zakenrelaties van NS, zoals opdrachtgevers, leveranciers en onderaannemers die een (vermoeden van) een misstand bij NS willen melden.

Deze regeling beschrijft de wijze waarop je een melding kan doen van een (vermoeden van een) misstand, de manier waarop een melding wordt opgevolgd, en ook de bescherming die je als melder of als andere betrokkene krijgt.



## 2. Voor welke situaties is de regeling bedoeld?

Met gebruik van deze regeling kun je melding maken van een (vermoeden van een) misstand bij NS. Onder een misstand verstaan wij iedere (dreigende) schending van de wet en externe regelgeving, maar ook van de NS Gedragscode, NS beleid en interne regelgeving. Hierbij kun je denken aan:

- Fraude en diefstal;
- Ongewenste omgangsvormen waaronder discriminatie, (seksuele) intimidatie en pesten;
- Belangenverstrengeling;
- Corruptie, omkoping en witwassen;
- Overtreden van mededingingswet- en regelgeving;
- Overtreden van aanbestedingswet- en regelgeving;
- Overtreding van andere wettelijke voorschriften;
- Oneigenlijk gebruik van bedrijfsmiddelen;
- Privacyschendingen;
- Een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid of aantasting van het milieu;
- Een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen;
- Een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
- Een (dreigende) verspilling van overheids- en/of NS-geld;
- Een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
- Het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over bovengenoemde feiten.

De Regeling Integriteitsmeldingen is niet bedoeld voor:

- Klachtencommissie aanbestedingen (voor leveranciers). Een gemotiveerde klacht over een lopende Europese aanbesteding bij NS kan worden ingediend via het e-mailadres [Tenderboard@ns.nl](mailto:Tenderboard@ns.nl)
- Individuele klachten over je persoonlijke arbeidssituatie. Hiervoor kun je gebruik maken van de [NS Klachtenregeling](#).
- (Het vermoeden van) een datalek. Deze meld je zo snel mogelijk bij [NS IT Servicedesk](#) via: 088 – 671 99 99. Die is dag en nacht bereikbaar. Datalekken moeten wettelijk gezien binnen 72 uur gemeld worden.
- Een spoedeisend ongeluk. Bel dan 112.
- Een veiligheidsincident op of rondom een van de stations meld je via: 030 – 235 44 44 (spoed) of via 030 – 235 31 00 (niet spoedeisend). Dag en nacht houden de medewerkers op de Veiligheidscentrale de NS-stations in de gaten en komen zij in actie als medewerkers of klanten daarom vragen.
- Onveilige situaties rondom spoorweg-, arbeids- of milieuveiligheid dienen gemeld te worden bij QHSE via de gebruikelijke systemen.
- Klachten over het gebruik van NS-reisproducten. Hiervoor kun je terecht bij de NS Klantenservice.

Indien geconstateerd wordt door NS Integriteit & Compliance dat misbruik is gemaakt van de Regeling Integriteitsmeldingen of een melding te kwader trouw is gedaan, zal de adviseur Integriteit & Compliance jou als melder hierop aanspreken en zal dit mogelijk leiden tot vervolgstappen.

# Ik maak me zorgen over een mogelijke misstand binnen NS. Wat kan ik doen?

Kun je je zorgen bespreken met de betreffende collega?

NEE

JA

Bespreek het met de betreffende collega

Kun je je zorgen bespreken met je leidinggevende of HR-adviseur?

NEE

JA

Bespreek het met je leidinggevende of HR-adviseur. Zij kunnen je helpen het met de betreffende collega te bespreken

Meld je vermoeden van een misstand bij Meldpunt Integriteit

Je melding wordt behandeld door NS Integriteit & Compliance

NS Integriteit & Compliance bepaalt of de melding moet worden onderzocht of dat een andere procedure van toepassing is



Wil je advies over hoe je het gesprek met je collega of leidinggevende aan kunt gaan? Of heb je vragen over integriteit, gedrag of beleid en interne regelgeving?

Neem contact op met NS Integriteit & Compliance via **06 - 30 64 59 81** of via [integriteit@ns.nl](mailto:integriteit@ns.nl)

Wil je een luisterend oor of ondersteuning en begeleiding bij het ondernemen van stappen om ongewenst gedrag te laten stoppen of te beïnvloeden?

Neem contact op met een NS Vertrouwenspersoon via **06 - 29 59 86 27**

Meer informatie over het melden van misstanden kun je lezen in de Regeling Integriteitsmeldingen. Dit document kun je vinden op het [NS Integriteitsportaal](#) op iNSite.



## 3. Hoe kan je een vermoeden van een misstand melden?

### 3.1 Bespreek het!

Als een collega een keer een fout maakt, is dat niet meteen een misstand. Een misstand is een ernstige situatie voortkomend uit een fout, een gebrek of onrecht.

Wanneer je een vermoeden hebt van een misstand, is het belangrijk om hierover in gesprek te gaan. De betreffende collega aan te spreken op het gedrag of de situatie waar je je zorgen over maakt. Als je de situatie bespreekt en uitlegt waarom je daar moeite mee hebt, geef je je collega de kans om zijn gedrag aan te passen en zo de werksituatie te verbeteren. Belangrijk is om mét je collega in gesprek te gaan en te voorkomen dat er óver diegene wordt gesproken.

Ben je bang dat je de relatie met je collega('s) op het spel zet? Is het niet het juiste moment om je collega aan te spreken, of ben je bang dat het zich tegen je keert? Bedenk dan dat zolang je de situatie niet met je collega bespreekt, je eigenlijk toelaat dat deze situatie blijft bestaan.

Kom je er niet uit met je collega of kun je het niet rechtstreeks met je collega bespreken, bespreek dan het vermoeden van de misstand met je leidinggevende.

### 3.2 Vraag advies

#### **NS Vertrouwenspersonen**

Bij agressie, (seksuele) intimidatie, discriminatie of pesterijen op de werkvloer kan je een beroep doen op een van de vertrouwenspersonen van NS. De vertrouwenspersoon kan je ondersteuning bieden, advies geven en begeleiden bij het ondernemen van stappen om ongewenst gedrag te laten stoppen of te beïnvloeden. Of gewoon een luisterend oor bieden. De vertrouwenspersonen van NS zijn hier speciaal voor opgeleid. De groep bestaat uit collega's uit het hele land, vanuit alle bedrijfsonderdelen. Alle vertrouwenspersonen hebben deze taak naast hun dagelijkse werk (nevenfunctie). Zij hebben een geheimhoudingsplicht; wat jij met hen deelt wordt niet zonder jouw toestemming gedeeld met derden. Wil je in contact komen met een vertrouwenspersoon? Bel dan 06 – 29 59 86 27.



## **NS Integriteit & Compliance**

NS Integriteit & Compliance heeft een onafhankelijke positie binnen NS. Je kunt bij de adviseurs van Integriteit & Compliance terecht met alle vragen over integriteit, gedrag, beleid en interne regelgeving. Hierbij kun je denken aan vragen over de NS Gedragscode, beleid voor het geven of aannemen van geschenken en uitnodigingen, fraude of interne regelgeving. Daarnaast kunnen de adviseurs van NS Integriteit & Compliance je adviseren om op basis van de juiste informatie, de juiste keuze of beslissing te nemen.

Wil je advies over hoe je het gesprek met je collega of leidinggevende aan kunt gaan, dan kun je ook terecht bij de adviseurs van NS Integriteit & Compliance.

Wil je onder begeleiding van één van de adviseurs van NS Integriteit & Compliance een bijeenkomst plannen met jouw team om te bespreken waar jullie tegenaan lopen en hoe jullie beter kunnen (samen) werken? Laat het weten! Neem contact op met NS Integriteit & Compliance via het telefoonnummer **06 – 30 64 59 81** (tijdens kantooruren) of via [integriteit@ns.nl](mailto:integriteit@ns.nl).

## **Human Resources**

HR kan je uitleg geven over de NS Gedragscode, die het beleid bevat dat we binnen NS gebruiken voor integer handelen en de toepassing ervan. Als je hier vragen over hebt kan je contact opnemen met je HR-adviseur. Dat geldt ook als je te maken hebt met een overtreding van de Gedragscode die je niet met je leidinggevende kunt bespreken. Je HR-adviseur kan je een luisterend oor bieden en adviseren. Als je zelf medewerker van HR bent en vanuit die rol een (vermoeden van een) misstand signaleert dan is het uiteraard belangrijk dat je daarin positie inneemt zodat NS een signaal krijgt. Met je eigen HR-leidinggevende kan je bespreken hoe je dat het beste kan doen.

### 3.3 Meld het

Is de mogelijke misstand niet opgelost nadat je het bespreekbaar hebt gemaakt of kun je het niet bespreken, meld (je vermoeden van) de misstand dan bij het Meldpunt Integriteit. Het Meldpunt Integriteit wordt beheerd door NS Integriteit & Compliance.

Er zijn verschillende mogelijkheden om het Meldpunt Integriteit te bereiken:

- a. Telefonisch via het telefoonnummer zoals vermeld op het [Integriteitsportaal](#) op iNSite;
- b. Online via het e-mailadres [integriteit@ns.nl](mailto:integriteit@ns.nl);
- c. Online via het Meldpunt Integriteit ([www.speakupfeedback.eu/web/ns/nl](http://www.speakupfeedback.eu/web/ns/nl)).

Dit platform is te vinden via het [Integriteitsportaal](#) op iNSite en via [www.ns.nl](http://www.ns.nl).

Na het indienen van de melding ontvangt de melder een meldingsnummer.

Daarnaast wordt de melder gevraagd een wachtwoord naar keuze aan te maken en deze te bewaren op een veilige plek. De melding komt via het Meldpunt Integriteit binnen bij NS Integriteit & Compliance.

Ongeacht de wijze van melden, zal NS Integriteit & Compliance je melding vastleggen via het platform van Meldpunt Integriteit. NS Integriteit & Compliance stuurt je zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen **5 werkdagen** een ontvangstbevestiging van je melding.

Van jou als melder wordt verwacht dat je respectvol met de melding omgaat en vertrouwelijk met de informatie van de melding.

### Anoniem melden

Je kan via het Meldpunt Integriteit een melding doen met je naam, maar je kan ook anoniem een melding doen. Dit kan je aangeven op het online formulier. Het Meldpunt Integriteit wordt beheerd op een beveiligde server van EthicsPoint en maakt geen deel uit van de NS website of van NS iNSite. Hiermee wordt anonimiteit geborgd.

Om goed onderzoek te kunnen doen naar een melding, is het wenselijk dat een melding niet anoniem wordt gedaan. Anonimiteit kan de informatie-uitwisseling in het kader van het onderzoek moeilijker maken en is ook niet nodig vanwege de bescherming die NS een melder biedt. Dit laat onverlet dat een anonieme melding op basis van deze regeling mogelijk is. NS heeft liever dat een melding anoniem wordt gedaan, dan dat de melding niet wordt gedaan.

Als je ervoor kiest om anoniem te melden, zal je bij het doen van de melding worden gevraagd binnen vijf werkdagen terug te keren op het platform om eventuele aanvullende vragen van I&C te beantwoorden.

### **Als een melding gaat over (een lid van) de NS Integriteit & Compliance, de Commissie Integriteit, de RvB en/of de RvC**

- Als je melding gaat over een lid van de Commissie Integriteit, kan je – naast een melding bij het Meldpunt Integriteit – ook direct een melding doen bij de Voorzitter van de Raad van Bestuur van NS. De voorzitter van de Raad van Bestuur heeft in dit geval de mogelijkheid om zelf een onderzoek te initiëren en aan te sturen.
- Als je melding gaat over (een lid van) de Raad van Bestuur en/of de Raad van Commissarissen, kan je – naast een melding bij het Meldpunt Integriteit – ook direct een melding doen bij de Voorzitter van de Raad van Commissarissen van NS. De voorzitter van de Raad van Commissarissen heeft in dit geval de mogelijkheid om zelf een onderzoek te initiëren en aan te sturen.
- Als je melding gaat over de voorzitter van de Raad van Commissarissen, kan je – naast een melding bij het Meldpunt Integriteit – ook direct een melding doen bij de vice-voorzitter van de Raad van Commissarissen. De vice-voorzitter van de Raad van Commissarissen heeft in dit geval de mogelijkheid om zelf een onderzoek te initiëren en aan te sturen.
- Indien de Melding een medewerker van de afdeling Integriteit & Compliance betreft, kan de Melder direct een Melding doen bij Interne Zaken. Interne Zaken neemt in dit geval de rol van NS Integriteit & Compliance over.

## 4. Behandeling van je melding

Na het doen van de melding, neemt een adviseur Integriteit & Compliance zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen **10 werkdagen** contact met je op voor een intake gesprek om alle relevante informatie te bespreken en de situatie in kaart te brengen. Op basis van deze informatie bepaalt de adviseur Integriteit & Compliance de vervolgstappen. Je wordt binnen **4 weken**, nadat je een melding hebt gedaan, schriftelijk geïnformeerd welke vervolgstappen van toepassing zijn. De opties zijn:

1. Je melding leent zich ervoor om door de leidinggevende of diens manager te worden opgelost. In dat geval stemt de adviseur Integriteit & Compliance, in overleg met de melder, af met de leidinggevende en/of diens manager over de te nemen stappen. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van een externe mediator.
2. Een toedrachtonderzoek wordt ingesteld naar het gemelde Vermoeden van een misstand. Het toedrachtonderzoek wordt uitgevoerd door Interne Zaken. Wanneer wordt beoordeeld dat een andere partij beter geschikt is om onderzoek te doen, wordt dit in gezamenlijkheid door Interne Zaken en NS Integriteit & Compliance bepaald. Na afronding van het onderzoek, wordt een onderzoeksrapport opgesteld. Dit rapport bevat de bevindingen naar aanleiding van het onderzoek. De adviseur Integriteit & Compliance stelt daarna een notitie op met de relevante bevindingen naar aanleiding van het onderzoek, conclusie en advies. De uitkomsten van het onderzoek, conclusie en advies wordt binnen 12 weken door de adviseur Integriteit & Compliance voorgelegd aan de betrokkenen, met inachtneming van bescherming van de privacy van de betrokkenen. Wanneer de uitkomst van het onderzoek aanleiding geeft tot een maatregel, stemt de Leidinggevende vervolgens met NS Legal en HR af over de inhoud van de maatregel.
3. Je melding valt niet onder de Regeling integriteitsmeldingen. De adviseur Integriteit & Compliance verwijst je dan door naar het juiste loket.

Als een leidinggevende naar aanleiding van een situatie opdracht tot onderzoek geeft aan Interne Zaken, stelt Interne Zaken de afdeling NS Integriteit & Compliance op de hoogte van de melding en het onderzoek naar de melding. Interne Zaken legt de melding ook vast via het platform van Meldpunt Integriteit.

De Directeur NS Integriteit & Compliance rapporteert op kwartaalbasis over de meldingen aan Risk- en Audit Commissie van de Raad van Commissarissen.

## **Commissie Integriteit**

De Commissie Integriteit is het hoogste orgaan onder de Raad van Bestuur waarin integriteits- en compliance-meldingen en -incidenten worden besproken. De leden van de Commissie Integriteit zijn Directeur NS Integriteit & Compliance (voorzitter), Directeur NS Legal, Directeur HR, Directeur Risk en Directeur NS Security.

De Commissie Integriteit wordt bijeen geroepen wanneer de melding gaat over een van de volgende onderwerpen:

- a. Mogelijke grote reputatieschade voor NS;
- b. Mogelijk grote financiële consequenties (> EUR 500.000);
- c. Effect op de interactie en communicatie met/plichten richting toezichthouders/aandeelhouder;
- d. Een grove schending van de NS Gedragscode, waarbij sprake is van ernstige individuele casuïstiek;
- e. Het niet effectief functioneren van een systeem/de processen in een organisatie, waarbij het belang en de ernst van de situatie de individuele casuïstiek overstijgt.

Leden van de Commissie Integriteit kunnen de commissie ook bijeen roepen voor meldingen waarvan zij het van belang achten dat de Commissie Integriteit er kennis van neemt.

## 5. Bescherming van de melder

NS zorgt ervoor dat jouw leidinggevende en jouw collega's zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een (vermoeden van een) misstand, die het professioneel of persoonlijk functioneren van jou als melder belemmert. NS zal de adviseur Integriteit & Compliance, de vertrouwenspersoon, onderzoeker en anderen die bij jouw melding betrokken zijn niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.

NS spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van een melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

Als je als melder toch van mening bent dat er sprake is van benadeling, kan je dat bespreken met de adviseur Integriteit & Compliance. De adviseur bespreekt ook met je welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De adviseur Integriteit & Compliance zorgt voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening aan je voor. De adviseur Integriteit & Compliance stuurt het verslag door aan de Directeur NS Integriteit & Compliance. Je ontvangt hiervan een afschrift. De Directeur NS Integriteit & Compliance draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

## 6. Als de melding over jou gaat

Uiteraard word je ook beschermd als iemand een melding maakt over jou. Gedurende het onderzoek wordt jouw identiteit als beklaagde slechts bekend bij de anderen die vanuit hun functie betrokken zijn bij de behandeling van de melding.

De Onderzoeker stelt jou in de gelegenheid om mondeling te worden gehoord. Eenieder wordt voor onschuldig gehouden tot het tegendeel is bewezen.

Wanneer uit onderzoek blijkt dat de melding over jou ongegrond is, word je bij het continueren van je werkzaamheden ondersteund door je leidinggevende in samenwerking met HR en waar nodig de adviseur Integriteit & Compliance.

Wanneer een melding ongegrond is verklaard mag je geen benadeling ondervinden als genoemd in bijlage 1 definities benadeling. Indien je van mening bent dat er toch sprake is van benadeling, kan je dat bespreken met de adviseur Integriteit & Compliance. De adviseur Integriteit & Compliance bespreekt ook met je welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De adviseur Integriteit & Compliance draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening aan je voor. De adviseur Integriteit & Compliance stuurt het verslag door aan de Directeur NS Integriteit & Compliance. Je ontvangt hiervan een afschrift. De Directeur NS Integriteit & Compliance draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

## 7. Bezwaar

Als de Melder of een persoon op wie de Melding betrekking heeft het niet eens is met de afhandeling van de Melding of uitkomst van het onderzoek, dan kan hij binnen **2 weken** nadat hij is geïnformeerd over de uitkomst van het onderzoek, schriftelijk bezwaar maken bij de Secretaris van de RvB en RvC. De Secretaris informeert over het bezwaar aan de voorzitter van Risk- en Audit Commissie.

De Secretaris stuurt zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen **5 werkdagen** een ontvangstbevestiging. De Secretaris beoordeelt of in redelijkheid is gekomen tot de gestelde conclusie door te toetsen of de juiste procedurele stappen zijn genomen. De Secretaris beoordeelt het onderzoek derhalve niet inhoudelijk. De Secretaris kan onafhankelijke ondersteuning en advies inwinnen. Indien de Secretaris vaststelt dat de processtappen niet juist zijn gevolgd, zal het onderzoek heropend worden.

Binnen 6 weken na ontvangst van het bezwaar, volgt een uitspraak op het bezwaar met een eenmalige optie op verlenging van de termijn.

Bij bezwaar over de uitkomsten van de disciplinaire maatregelen, kan men terecht bij de [klachtenregeling](#).

Als je vindt dat NS de melding over het misstand niet of niet goed heeft afgehandeld, én als het een maatschappelijk belang heeft, dan kun je naar het Huis voor klokkenluiders gaan. Het Huis voor klokkenluiders is dus niet bedoeld voor persoonlijke problemen, zoals een conflict met je leidinggevende. Het Huis voor klokkenluiders kan je advies geven of onderzoek doen naar de misstand. Het Huis voor klokkenluiders stelt van het onderzoek een rapport op en maakt dit onderzoek ook openbaar. Bekijk verder: <https://huisvoorklokkenluiders.nl>.



### **Vertrouwelijke omgang met gegevens**

NS draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zo wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die de melding behandelen. De identiteit van de melder blijft vertrouwelijk, voor zover de melder daarom heeft verzocht. Van andere betrokkenen bij het onderzoek wordt altijd gevraagd vertrouwelijk met hetgeen besproken om te gaan. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke instemming van de Melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.

NS behandelt alle in het kader van deze meldprocedure ontvangen informatie strikt vertrouwelijk. De privacy van zowel de melder als de beschuldigde(n) wordt beschermd. Persoonsgegevens worden verwerkt met inachtneming van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Over de wijze waarop NS dat doet, worden betrokkenen geïnformeerd in het Privacy personeelsreglement.

Deze Regeling treedt in werking in november 2018 en vervangt de eerdere Regeling Integriteitsmeldingen van oktober 2017.

# Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- **Adviseur:** een van de adviseurs van de afdeling NS Integriteit & Compliance (I&C), of een andere persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een medewerker in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand, Vermoeden van een onregelmatigheid en/of van een vermoeden van een schending van de NS Gedragscode of andere interne regelgeving;
- **Beklaagde:** Degene die bij een melding van een misstand wordt genoemd als veroorzaker van die misstand;
- **Benadeling:** Onder benadeling wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
  - a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
  - b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
  - c. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
  - d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
  - e. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder;
  - f. de opgelegde benoeming in een andere functie;
  - g. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
  - h. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
  - i. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
  - j. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
  - k. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
  - l. het onthouden van promotiekansen;
  - m. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten;
  - n. het afwijzen van een verlofaanvraag;
  - o. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek.
- **Commissie Integriteit:** de commissie bestaande uit de vaste leden Directeur NS Legal, Directeur NS Security en Directeur NS HR, onder voorzitterschap van de Directeur NS Integriteit & Compliance. De bevoegdheden van de Commissie Integriteit staan beschreven in hoofdstuk 5;

- **EthicsPoint:** een internationaal bedrijf dat gespecialiseerd is in het verwerken van meldingen op het gebied van Integriteit. Via het externe, online platform van Meldpunt Integriteit kan (anoniem) 24 uur per dag, 7 dagen per week een melding worden gedaan;
- **Leidinggevende:** degene die direct leiding geeft aan de medewerker en, bij gebreke aan een direct leidinggevende, de voorzitter van de directie van het NS-bedrijfsonderdeel waar de medewerker werkzaam is;
- **Medewerker:** iedereen die al dan niet in dienst werkzaam is of is geweest ten behoeve van de vennootschap. Hieronder vallen in ieder geval (voormalige) werknemers van de vennootschap, uitzendkrachten, zzp-ers, gedetacheerden, stagiairs en alle anderen die op contractbasis voor de vennootschap werken of hebben gewerkt en/of de vennootschap vertegenwoordigen of hebben vertegenwoordigd, alsmede andere partijen waar de vennootschap zaken mee doet of heeft gedaan, zoals aannemers, adviseurs en leveranciers;
- **Melder:** de medewerker die een vermoeden van een misstand, vermoeden van een onregelmatigheid en/of een vermoeden van een schending van de NS Gedragscode of andere interne regelgeving heeft gemeld op grond van deze regeling;
- **Melding:** de melding van een medewerker met betrekking tot het vermoeden van een misstand, vermoeden van een onregelmatigheid en/of een vermoeden van een schending van de NS Gedragscode of andere interne regelgeving op grond van deze regeling;
- **Meldpunt Integriteit:** het Meldpunt Integriteit van NS, waar (oud) medewerkers en zakenrelaties – indien gewenst anoniem – melding kunnen doen van een Vermoeden van een onregelmatigheid, Vermoeden van een misstand en/of een Vermoeden van een schending van de NS Gedragscode of andere interne regelgeving. Het platform van het meldpunt heet SpeakUp;
- **Interne Zaken:** afdeling binnen NS die verantwoordelijk is voor het uitvoeren van een onderzoek naar de melding. Interne Zaken is onderdeel van NS Security;
- **Onderzoek:** Onderzoek dat wordt uitgevoerd door Interne Zaken, of een externe onderzoek partij in opdracht van I&C naar het gemelde Vermoeden van een misstand, Vermoeden van een onregelmatigheid en/of een Vermoeden van een schending van de NS Gedragscode of andere interne regelgeving;
- **Onderzoeker:** de persoon die het onderzoek naar de melding uitvoert, dit kan zijn binnen Interne Zaken, maar dit kan ook een medewerker van een extern onderzoeksbureau zijn.

## Colofon

Titel:	NS Regeling Integriteitsmeldingen
Afbakening onderwerp:	Definities en procedure ten aanzien van interne en externe integriteitsmeldingen
Toepassing en doelgroep:	Deze regeling is van toepassing op alle medewerkers van NS inclusief uitzendkrachten, zzp'ers, gedetacheerden, stagiairs en alle anderen die voor NS werken en/of NS vertegenwoordigen.
Eigenaar:	President-directeur NS
Goedgekeurd door:	Raad van Bestuur
Ingangsdatum:	Augustus 2021
Versienummer:	1.1

