

Gedragscode Gasunie

Gedragscode

Waarom een gedragscode?

Gasunie staat voor een veilig, betrouwbaar en betaalbaar gastransport. Daarbij zijn we actief in het ontwikkelen van nieuwe diensten, zowel in Nederland als daarbuiten, en dragen we actief bij aan de versnelling van de energietransitie. Gasunie heeft een uitstekende reputatie en die willen we graag behouden. Dat doen we onder meer door het naleven van onze eigen gedragsregels. Ze zijn gebaseerd op onze vijf kernwaarden: Doelmatig, Ondernemend, Verbindend, Veilig en Betrouwbaar. Deze kernwaarden hanteren wij bij al onze activiteiten. We verwachten dat alle medewerkers van Gasunie en alle partijen die werken in opdracht van Gasunie onze gedragsregels kennen en zich eraan houden.

Deze gedragscode is daarbij een goede leidraad voor wat wij juist **wel** verwachten en wat we **niet** passend vinden. Het beschrijft niet voor iedere situatie in detail de 'juiste manier van handelen' maar het geeft wel richting, zet aan tot nadenken en moedigt aan om met elkaar in gesprek te gaan over lastige of onduidelijke situaties. Het bespreekbaar maken van gewenst en ongewenst gedrag vinden we heel belangrijk voor de ontwikkeling van Gasunie. Het laat zien dat we elkaar serieus nemen, en het helpt ons om onze doelen te bereiken. Een positieve en veilige werkomgeving waarin prettig kan worden samengewerkt is in ieders belang. Hieraan moeten we allemaal bijdragen.

Het meeste wat in deze gedragscode beschreven staat is heel logisch. Iedereen die voor Gasunie werkt is een ambassadeur voor Gasunie, elke medewerker is een visitekaartje. Deze positieve insteek geeft bij bijna alle situaties veel houvast. Daarnaast is het, voor alle helderheid, ook belangrijk om ook expliciet aan te geven welke regels niet overtreden mogen worden.

We vertrouwen erop dat deze gedragscode helpt om onze doelen te bereiken én bijdraagt aan ieders werkplezier.

Han Fennema
René Oudejans
Bart-Jan Hoever
Ulco Vermeulen

Inleiding

Voorop staat dat wij ons aan wet- en regelgeving houden. Gasunie is een onderneming met wettelijke taken en een belangrijke maatschappelijke rol. Met onze activiteiten staan we midden in de samenleving waarvoor we ons werk doen. Het is daarom ook van belang dat we in ons werk de wettelijke, integriteits- en omgangsnormen naleven, waarbij veiligheid, respect en betrouwbaarheid de leidraad zijn. Ook moeten zakelijke en persoonlijke belangen goed worden gescheiden.

Wat we daarmee bedoelen wordt hieronder voor een aantal specifieke onderwerpen beschreven:

Hoe gaan we met elkaar om?

- a. Toon zelf voorbeeldgedrag. Wees je ervan bewust dat de manier waarop jij je gedraagt medebepalend is voor het gedrag van je collega's en anderen. Geef zelf het goede voorbeeld.
- b. Stel je collegiaal op. Sta open voor de mening of overtuiging van een ander. Bied een helpende hand wanneer je ziet dat iemand vastloopt of dingen over het hoofd ziet.
- c. Wees open en respectvol in het gesprek. Als je denkt dat dingen anders of beter moeten, spreek dat dan uit, ook als het gaat om gedrag. Vind je dat lastig, heb het er dan over met een collega die je vertrouwt of een vertrouwenspersoon. Sta zelf ook open voor feedback van je collega's, wees dankbaar als een collega jou wil helpen of je een vraag stelt over jouw handelswijze.

Aannemen van giften, diensten, relatiegeschenken en uitnodigingen

We willen voorkomen dat medewerkers goederen of diensten geven of ontvangen die, de schijn hebben, het zakelijk handelen te beïnvloeden.

Giften, diensten en relatiegeschenken mogen niet worden gegeven of geaccepteerd, tenzij ze de grens van € 50 niet overschrijden. Hieronder vallen ook lunches en etentjes. Twijfel je aan de waarde van het geschenk of komt een dergelijke situatie vaker voor, leg de situatie dan voor aan je direct leidinggevende. Die beoordeelt of het al dan niet wordt toegestaan.

Ook met het aannemen van uitnodigingen voor (zakelijke) evenementen gaan we terughoudend om. Vraag voor deelname om goedkeuring van je direct leidinggevende.

Betalingen of donaties

Betalingen zijn altijd zakelijk en nooit persoonlijk. Een betaling wordt alleen goedgekeurd als deze is verlopen volgens de vaste procedures. Een betaling van een derde partij aan een Gasunie medewerker voor de uitvoering van zijn werkzaamheden komen ten gunste van Gasunie. Krijg je een cadeau bon dan gelden de regels voor het aannemen van giften, diensten en relatiegeschenken. Zie hierboven.

Gasunie verstrekt geen donaties aan politici en/of politieke partijen.

Voorwetenschap

Onder voorwetenschap wordt verstaan: bekendheid met specifieke informatie over bedrijven of handel in effecten die niet openbaar is gemaakt en waarvan openbaarmaking invloed zou kunnen hebben op de koers van deze bedrijven of effecten.

Medewerkers die voorwetenschap hebben over zakelijke transacties mogen geen privétransacties in effecten van NV Nederlandse Gasunie, dochterondernemingen en/of businesspartners verrichten. Dit geldt ook voor voorwetenschap m.b.t. handel in emissierechten, grondstoffen en grondstofderivaten (waaronder gas). Ook mogen medewerkers met voorwetenschap deze niet delen met derden.

Omgaan met bedrijfsmiddelen

Iedere medewerker is verantwoordelijk voor het juiste gebruik van bedrijfsmiddelen zoals laptop en telefoon. Juist gebruik komt ten dienste van de doelstellingen van Gasunie. Beperkt privégebruik van informatie- en communicatiemiddelen is toegestaan, tenzij andere Gasunie-richtlijnen privégebruik verbieden. Medewerkers dienen de bedrijfsmiddelen van Gasunie zo te gebruiken dat de kosten binnen proportie blijven. Bij twijfel over de omvang van je privégebruik kun je direct leidinggevende ook raadplegen.

Omgaan met vertrouwelijke informatie

Iedere medewerker is ervoor verantwoordelijk dat vertrouwelijke en geheime informatie, waarvan openbaarmaking Gasunie kan schaden, niet in handen van derden komt. Ook wordt toegezien op het zorgvuldig omgaan met persoonsgegevens. Het document '[Beleidsuitgangspunten voor het omgaan met informatie](#)' bevat alle regels over de behandeling van informatie van en over Gasunie.

Voor medewerkers van GTS en alle medewerkers die diensten verrichten voor GTS geldt tevens het reglement '[Gedragsregels GTS](#)'.

Relaties op het werk

Het komt voor dat relaties op het werk ontstaan. In sommige gevallen kan een relatie tussen medewerkers leiden tot (de schijn van) belangenverstrengeling of het ongeoorloofd delen van vertrouwelijke informatie.

Als een relatie tussen medewerkers ontstaat waarbij sprake kan zijn van 1 of meer van bovenstaande aspecten dan dienen de betrokken medewerkers deze relatie te melden aan hun leidinggevende. Dit is ook het geval als je samen op dezelfde afdeling werkt. Ook als er sprake is van een relatie met iemand van buiten Gasunie waardoor er een belangenconflict met een zakelijk partij kan ontstaan dien je dit te melden. De leidinggevende zal beoordelen of de situatie schadelijk is voor Gasunie en of er maatregelen nodig zijn. Een relatie tussen een medewerker en diens leidinggevende is in geen enkel geval toegestaan. Indien dat toch gebeurt dan zal de leidinggevende van functie moeten veranderen.

Internet, e-mail, sociale media

Medewerkers zijn ervoor verantwoordelijk om zich in online-communicatie tot Gasunie-gerelateerde zaken en personen zorgvuldig, zakelijk en respectvol te uiten. Dit geldt voor zowel zakelijke als privé-uitingen.

Nevenwerkzaamheden

Medewerkers mogen geen nevenwerkzaamheden uitoefenen die strijdig zijn met belangen van Gasunie. Ook onvoldoende beschikbaarheid voor je functie bij Gasunie door je nevenwerkzaamheden zijn strijdig met het Gasunie-belang. Wees transparant en meld je (voorgenomen) nevenwerkzaamheden aan je leidinggevende.

Ongewenste omgangsvormen

Een positieve en veilige werkomgeving waarin prettig kan worden samengewerkt is in ieders belang. Wij tolereren dan ook geen (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesten, geweld of agressie.

De beleving van ongewenste omgangsvormen kan voor iedereen verschillend zijn. Het kan zijn dat iemand onbedoeld over een grens heen gaat. Uiteindelijk bepaalt iedereen die (als slachtoffer) te maken krijgt met deze omgangsvormen voor zichzelf of iets ongewenst is of niet. Het is belangrijk elkaars grenzen te kennen en te respecteren.

Wanneer voor jouw gevoel sprake van is van ongewenste omgangsvormen, richting jezelf of richting een ander blijf er dan niet mee zitten en bespreek dit met een collega, je leidinggevende of een vertrouwenspersoon.

Drugs en alcohol

Onder “drugs” worden verstaan de stimulerende, verdovende en bewustzijn veranderende middelen zoals die zijn opgenomen in de Opiumwet. In dit kader vallen ook medicijnen die het bewustzijn of de (rij)vaardigheid beïnvloeden.

Wees je bewust van eventuele bijwerkingen van medicijnen. Let op mogelijke bijwerkingen als je medicijnen gebruikt. Lees altijd de bijsluiter van medicijnen waarin informatie is te vinden over bijwerkingen. Bespreek met jouw leidinggevende jouw gebruik van medicijnen, als deze mogelijk van invloed kunnen zijn op de prestaties.

Alcohol rekenen we vanwege de verslavende eigenschappen ook tot de categorie drugs. Het bezit en gebruik van alcohol en drugs tijdens het werk of tijdens het rijden is verboden. Houd er rekening mee dat ook mogelijke resten van alcohol en drugs in het bloed het reactievermogen en andere vaardigheden verminderen.

Roken

Roken is alleen toegestaan op de daarvoor aangewezen plaatsen.

Naleving van de gedragscode

Correct en respectvol gedrag is erg belangrijk. Daarom moeten we elkaar blijven helpen en ons, respectvol, uitspreken als iemand niet volgens de gedragscode handelt. De spiegeltest kan daarbij een handvat zijn:

De spiegeltest:

Als je twijfelt over wat goed is, stel jezelf dan de volgende vragen. In de meeste gevallen is dan wel helder of iets wel of niet kan.

- Vind ik het vervelend als mijn collega's weten wat ik heb gedaan?
- Vind ik het vervelend als mijn leidinggevende weet wat ik heb gedaan?
- Vind ik het vervelend als mijn gezin weet wat ik heb gedaan?
- Vind ik het vervelend als in de krant staat wat ik heb gedaan?

We verwachten dat iedereen de gedragscode naleeft, als je denkt dat iemand de regels uit de gedragscode overtreedt wijs hier dan iemand op. Twijfel je of vind je het lastig om dit te bespreken met die persoon dan kun je de situatie ook eerst bespreken met je leidinggevende of met een [vertrouwenspersoon](#).

Gevolgen van niet naleven gedragscode

Bij overtreding van genoemde gedragsregels en voorschriften kunnen er disciplinaire maatregelen genomen worden die variëren van een (officiële) waarschuwing tot ontslag.