

NS Meldregeling Integriteit (incl. misstanden)

Bijlage bij de NS Gedragscode – November 2025



Voorwoord Raad van Bestuur

Samen zijn wij NS. Ieder draagt op zijn of haar plek in de organisatie een steentje bij. De manier waarop we dat doen, laat zien wat we belangrijk vinden. Wat onze waarden zijn. NS hecht grote waarde aan integriteit: op een open, betrouwbare en eerlijke manier zakendoen in overeenstemming met wetten, regels en de afspraken die we samen maken.

Toch kan er binnen elk bedrijf iets misgaan. Wanneer je bij, voor of met NS werkt, draag je vanuit verschillende rollen bij aan integer werken. Je bent de ogen, oren en het geweten van onze organisatie. Als Raad van Bestuur willen we graag dat je je vrij voelt om (vermoedens van) een integriteitsschending of misstand te melden. Deze NS Meldregeling Integriteit draagt daaraan bij. We hebben als bedrijf belang bij meldingen: daardoor kunnen we serieuze signalen onderzoeken en beoordelen, en maatregelen treffen. En hiervan leren en verbeteren voor de toekomst.

Namens de Raad van Bestuur,

Wouter Koolmees

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	4
2.	Wie kan melden?	5
3.	Wat kun je melden?	6
	3.1 Een integriteitsschending	6
	3.2 Een misstand	7
	3.3 Concreet vermoeden	8
	3.4 Wat kun je <u>niet</u> melden onder deze regeling?	8
4.	Afweging maken en advies vragen	9
	4.1 De vertrouwenspersoon	9
	4.2 Je leidinggevende	9
	4.3 NS Integriteit	9
5.	Hoe en waar kun je melden?	10
	5.1 Meldpunt Integriteit	10
	5.2 Anoniem melden	10
	5.3 Wanneer jouw melding gaat over NS Integriteit, Directeur IRC of NS Corporate Security, RvB of RvC	11
6.	Behandeling van jouw melding	12
	6.1 Ontvangst van melding en bepaling van vervolgstappen	12
	6.2 Proces na bepaling van vervolgstappen	14
	6.3 Wanneer er een onderzoek wordt ingesteld	15
	6.4 Vertrouwelijkheid	15
7.	Bescherming bij een melding	16
	7.1 Bescherming tegen benadeling	16
	7.2 Geen bescherming bij misbruik van deze regeling	16
8.	Aanvullende bepalingen voor vermoedens van misstanden	17
	8.1 Advies bij een vermoeden van een misstand	17
	8.2 Extern melden van een vermoeden van een misstand	17
	8.3 Bescherming bij openbaarmaking van een vermoeden van een misstand	17
	8.4 Vrijwaring van aansprakelijkheid	18
	8.5 Bescherming van anderen dan de melder	18
9.	Als de melding over jou gaat	19
10.	Bezwaar maken	20
11.	Omgang met persoonsgegevens	21
12.	Begrippenlijst	22
	Verantwoording	24

1. Inleiding

Deze regeling beschrijft wat je kunt doen als je denkt dat er bij NS sprake is van een integriteitsschending of misstand. Waar het gaat om vermoedens van misstanden volgt NS met deze regeling de wettelijke voorschriften die zijn vastgelegd in de Wet bescherming klokkenluiders.

We leggen uit wie kan melden, wat je kunt melden en hoe je dat kunt doen. Ook geven we informatie over wat er met jouw melding gebeurt, wanneer en hoe jij wordt beschermd en welke rechten en plichten je hebt.

Voor de betekenis van verschillende wettelijke termen zoals 'vermoeden van een misstand', 'misstand' en 'schending van het Unierecht' volgen wij de definities uit de Wet bescherming klokkenluiders. Die vind je in de begrippenlijst bij deze regeling. Voor de leesbaarheid hebben wij deze termen ook in andere woorden uitgelegd in deze regeling zelf. Bij discussie over de inhoud van deze termen, is de Wet bescherming klokkenluiders leidend.

2. Wie kan melden?

Iedereen die werkt, heeft gewerkt en/of gaat werken voor of met NS, kan onder deze regeling een melding maken. Ook als je in de voorbereidende fase bent of was om te gaan werken voor NS, bijvoorbeeld omdat je hebt gesolliciteerd. Het gaat erom dat je in een werkgerelateerde context een vermoeden van een integriteitsschending of misstand hebt gekregen. Dit betekent dat de regeling openstaat voor (voormalig) medewerkers, maar ook voor bijvoorbeeld ZZP'ers, uitzendkrachten, stagiairs, sollicitanten, leveranciers en bestuurders.



3. Wat kun je melden?

Onder deze regeling kun je (een vermoeden van) een integriteitsschending en een misstand melden. Het onderscheid zit voornamelijk in de omvang en impact van het incident op de organisatie en/of de maatschappij. Voor vermoedens van misstanden gelden wettelijke bepalingen zoals vastgelegd in de Wet bescherming klokkenluiders.

3.1 Een integriteitsschending

Een integriteitsschending is een gedraging of gebeurtenis die een gevaar vormt voor de integere bedrijfsvoering van NS. Het gaat om incidenten veroorzaakt door personen werkzaam bij of voor NS die zich niet houden aan de Gedragscode (of andere interne regels), en/of wet- en regelgeving niet naleven. Ook strafbare feiten kunnen integriteitsschendingen zijn.

Een integriteitsschending kan zich daarnaast uiten in ongewenste omgangsvormen (psychosociale arbeidsbelasting: verbale agressie, fysieke agressie, seksuele intimidatie, pesten en discriminatie), waarbij er sprake is van een ongewenste cultuur of structureel ongewenst gedrag.

Integriteitsschendingen kunnen zich in sommige gevallen verder ontwikkelen tot een misstand.

Voorbeelden van integriteitsschendingen

Diefstal, omkoping, fraude, machtsmisbruik, misbruik van bedrijfsmiddelen, belangenverstrengeling, onzorgvuldig omgaan met vertrouwelijke informatie of het herhaaldelijk niet naleven van procedures.

Een voorbeeld van een integriteitsschending waarbij het gaat om ongewenste omgangsvormen: een angstcultuur op een afdeling als gevolg van het handelen door een of meerdere collega's of de leidinggevende.

Voorbeelden van strafbare feiten zijn aanranding en verkrachting.

3.2 Een misstand

De Wet bescherming klokkenluiders onderscheidt twee soorten misstanden:

1. een handeling of nalatigheid waarbij het **maatschappelijk belang** in het geding is;
2. een schending of gevaar voor schending van het **recht van de Europese Unie** (Unierecht).

Ad 1: **Handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is**

Je kunt een melding maken als het maatschappelijk belang in het geding is bij een van de volgende situaties:

- Er is sprake van een (gevaar voor) overtreding van de wet of van interne regels van NS die een wettelijke basis hebben. Hierbij kun je denken aan bedrijfsvoorschriften over bijvoorbeeld veiligheid op de werkvloer.
- Er is gevaar voor de volksgezondheid.
- Er is gevaar voor de veiligheid van personen.
- Er is gevaar voor de aantasting van het milieu.
- Er is gevaar voor het goed functioneren van NS als gevolg van onbehoorlijk handelen of nalaten. Hierbij kun je denken aan corruptie.

Bij het **maatschappelijk belang** gaat het erom dat de misstand groter moet zijn dan een individuele kwestie of een persoonlijk (arbeids)conflict. Als alleen persoonlijke belangen worden geraakt, speelt er dus geen maatschappelijk belang. Daarnaast moet er sprake zijn van een patroon of een structureel karakter, of van een ernstige of omvangrijke misstand waardoor het belang van de maatschappij of samenleving wordt geraakt.

Voorbeelden van een misstand

- Een medewerker krijgt van de leidinggevende bij herhaling de opdracht om te werken met gevaarlijke stoffen, zonder dat de benodigde veiligheidsmaatregelen worden genomen. Bijvoorbeeld omdat er geen blusmateriaal is. Dit kan gevaarlijk zijn voor omwonenden. Daardoor wordt het algemeen belang geraakt.
- Bij reparatiewerkzaamheden blijkt dat giftige stoffen vrijgekomen zijn die vervolgens in een rivier terechtgekomen zijn. Daardoor wordt het drinkwater verontreinigd. Het probleem is bekend, maar er worden geen maatregelen genomen. Dat brengt zulke grote risico's met zich mee voor de gezondheid van mensen dat het maatschappelijk belang in het geding is.

Ad 2: **Schending of gevaar voor schending van het recht van de Europese Unie**

Een schending van het Unierecht houdt in dat een of meer regels van de Europese Unie worden overtreden. Deze regels zijn vastgelegd in Europese verordeningen en richtlijnen. Een schending van het Unierecht is ook aan de orde als het doel of de toepassing van deze regels wordt misbruikt. Ook een dreigende schending kan worden gemeld. Het gaat om Europese regels op specifieke terreinen zoals consumentenbescherming, veiligheid van het vervoer en gegevensbescherming. Wil je precies weten om welke Europese regels het kan gaan, zie dan de [Europese Richtlijn, 2019/1937 \(artikel 2 en de bijlage\)](#).

Voorbeeld

Een bekend persoon solliciteert bij NS. De gegevens van deze persoon (zoals CV, motivatiebrief en contactgegevens) worden met meerdere personen binnen de organisatie gedeeld, terwijl zij niet bij de sollicitatieprocedure betrokken zijn. Dit is volgens de AVG niet toegestaan, omdat alleen de personen die betrokken zijn bij de selectie van de kandidaten toegang mogen hebben tot deze informatie (art. 5 AVG).

3.3 Concreet vermoeden

Je kunt geen melding doen over een integriteitsschending of misstand op basis van geruchten of verhalen van anderen. Wanneer is jouw vermoeden van een integriteitsschending of misstand concreet genoeg? Belangrijk is dat je zelf iets moet hebben opgemerkt. En dat je redelijke gronden moet hebben om aan te nemen dat jouw vermoeden van een integriteitsschending of misstand binnen NS klopt. Met 'redelijke gronden' gaat het erom dat jij jouw vermoeden kunt onderbouwen.

3.4 Wat kun je niet melden onder deze regeling?

Voor situaties die vallen buiten deze NS Meldregeling Integriteit, zijn andere meldpunten ingericht. Welke dat zijn en hoe je die kunt bereiken, is te vinden op iNSite, het Intranet van NS. Daar vind je onder andere:

- Klachten over je persoonlijke arbeidssituatie. Hiervoor kun je gebruikmaken van de NS Klachtenregeling;
- Een datalek. Dit meld je zo snel mogelijk bij NS IT Servicedesk via **088 – 671 99 99**.
Voor rijdend personeel is dit **088 – 671 77 77**.
- Onveilige situaties rondom spoorweg-, arbeids- of milieuveiligheid. Die dienen te worden gemeld bij QHSE via de gebruikelijke systemen; deze kun je vinden op het Veiligheidsportaal.
- Een veiligheidsincident op of rondom een van de stations of op de trein. Dat meld je bij de Meldkamer via **030 – 235 44 44** (spoed) of via **030 – 235 31 00** (niet spoedeisend).
- Klachten over ongewenste omgangsvormen van individuele aard, zoals verbale of fysieke agressie, seksuele intimidatie, pesten of discriminatie. In het NS beleid Omgangsvormen kun je vinden wat je kunt doen bij ongewenste omgangsvormen waarbij er sprake is van een conflict tussen collega's.

Het is mogelijk dat bij bepaalde situaties die in deze paragraaf zijn beschreven, het Unierecht wordt geschonden of het maatschappelijk belang in het geding is. Dan kun je ook een melding maken onder de Meldregeling Integriteit.

Let op: volg als er spoed is, zoals bij een veiligheidsincident, in ieder geval de juiste route als hiervoor uitgelegd. Heb je twijfels over waar je kunt melden of waar een situatie onder valt? Overleg dan met NS Integriteit.

4. Afweging maken en advies vragen

Als je twijfels hebt over het doen van een melding, kun je overleggen met of advies vragen bij verschillende loketten. Dit kan bij de NS-vertrouwenspersonen, je leidinggevende en NS Integriteit.

4.1 De vertrouwenspersoon

Met de vertrouwenspersonen van NS kun je vertrouwelijk in gesprek gaan. De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor, kan je adviseren over de mogelijke handelingsperspectieven, waaronder het doen van een melding zowel op het gebied van ongewenste omgangsvormen als integriteit. Een vertrouwenspersoon kan je ook bijstaan bij het daadwerkelijk doen van een melding. Je kunt aan de vertrouwenspersoon bovendien vragen om namens jou een anonieme melding te doen. Jouw contactgegevens zijn dan alleen bekend bij de vertrouwenspersoon.

Vertrouwenspersonen hebben een geheimhoudingsplicht: wat jij met de vertrouwenspersoon deelt, wordt niet zonder jouw toestemming met anderen gedeeld. Het gesprek met een vertrouwenspersoon is vertrouwelijk, tenzij er sprake blijkt te zijn van een misstand of strafbaar feit. Dan kan de vertrouwenspersoon gehouden zijn om de geheimhoudingsplicht te doorbreken. Je wordt hier over ingelicht.

Wil je in contact komen met een vertrouwenspersoon? Bel dan **088 – 672 17 54**. Op iNSite vind je meer informatie over de vertrouwenspersonen.

4.2 Je leidinggevende

Ook jouw leidinggevende kan je helpen met het maken van de afweging.

Let wel, als de leidinggevende in jullie gesprek informatie krijgt over een overtreding van wet- en (interne) regelgeving, dan dient de leidinggevende op basis van zijn of haar verantwoordelijkheid als werkgever hier melding van te maken bij NS Integriteit. Je leidinggevende kan daarbij gehouden zijn de vertrouwelijkheid te doorbreken. Je zal daar dan over worden ingelicht.

4.3 NS Integriteit

NS Integriteit heeft de taak om het integer handelen binnen NS te bevorderen. Je kunt bij de adviseurs Integriteit terecht met vragen over integriteit, beleid en interne regelgeving. Hierbij kun je denken aan vragen over de NS Gedragscode, integriteitsbeleid of andere NS-regels. Daarnaast kunnen de adviseurs Integriteit je adviseren over het maken een melding. De adviseurs Integriteit gaan in beginsel vertrouwelijk om met jouw informatie. Wat jij met hen deelt, wordt niet zonder jouw toestemming met anderen gedeeld. Een uitzondering hierop is de situatie dat de adviseur Integriteit een vermoeden krijgt dat er sprake is van een misstand of strafbaar feit. In deze gevallen kan de adviseur gehouden zijn om de vertrouwelijkheid te doorbreken. Je wordt hierover ingelicht.

Wil je in contact komen met een adviseur Integriteit? Bel dan **088 – 672 17 57**. Op het Integriteitsportaal vind je meer informatie over NS Integriteit.

5. Hoe en waar kun je melden?

5.1 Meldpunt Integriteit

Je kunt je vermoeden van een integriteitsschending of misstand melden bij het Meldpunt Integriteit. Je kunt op verschillende manieren bij het Meldpunt Integriteit terecht:

1. online via www.nsmeldpuntintegriteit.ns.nl; je kunt hier jouw melding intypen;
2. per e-mail via integriteit@ns.nl;
3. telefonisch via het nummer **088 – 672 17 57** (tijdens kantooruren);
4. schriftelijk via het adres: NS Meldpunt Integriteit, Postbus 2025, 3500 HA Utrecht;
5. op jouw verzoek door middel van een gesprek op een locatie. Als je dit wilt, kun je hierover per e-mail of telefonisch contact leggen met het Meldpunt Integriteit en een afspraak maken.

Als je ervoor kiest om de melding telefonisch of op een locatie te doen, zal de melding op een van de volgende manieren worden geregistreerd:

- door het gesprek met jouw toestemming op te nemen en de opname te bewaren; of
- door de inhoud van het gesprek schriftelijk vast te leggen. De schriftelijke weergave wordt altijd aan jou voorgelegd. Jij mag deze controleren, zo nodig corrigeren en daarna je akkoord geven.

5.2 Anoniem melden

Het heeft de voorkeur van NS dat jij je identiteit deelt als je een melding doet. Dan kunnen wij jou namelijk beter beschermen tegen benadeling en kunnen wij jou bereiken als we vragen hebben. Daardoor kan het vervolg op jouw melding sneller en doeltreffender verlopen.

Wanneer jij liever niet wilt dat jouw gegevens bekend worden, kun je ook anoniem melden via www.nsmeldpuntintegriteit.ns.nl. Deze website wordt beheerd op een beveiligde server en is geen onderdeel van de NS-website of van NS iNSite. Dit waarborgt jouw anonimiteit.

5.3 Wanneer jouw melding gaat over NS Integriteit, Directeur IRC of NS Corporate Security, RvB of RvC

In enkele gevallen geldt er een alternatieve meldroute:

- Met een melding over een medewerker van NS Integriteit, kun je terecht bij de Directeur Integriteit, Risk en Compliance (IRC).
- Met een melding over de Directeur IRC, kun je terecht bij de Manager Policies & Tax. Het mogelijke onderzoek wordt door een externe partij uitgevoerd, onder regie van de Manager Policies & Tax. Leden van RvB en voorzitter van RvC worden hierover geïnformeerd.
- Met een melding over een medewerker van de afdeling Onderzoek & Dreigingen van NS Corporate Security of de Directeur Corporate Security, kun je terecht bij de Manager Policies & Tax. Het mogelijke onderzoek wordt door een externe partij uitgevoerd onder regie van de Manager Policies & Tax.
- Een melding over (een lid van) de RvB en/of de Raad van Commissarissen (RvC), kan je conform de gebruikelijke route melden bij het Meldpunt Integriteit. Je kunt ook direct een melding doen bij de voorzitter van de RvC van NS. De voorzitter van de RvC heeft in dit geval de mogelijkheid om zelf een onderzoek te initiëren en aan te sturen.
- Een melding over de voorzitter van de RvC, kan je conform de gebruikelijke route melden bij het Meldpunt Integriteit. Je kunt ook direct een melding doen bij de vice- voorzitter van de RvC. De vice-voorzitter van de RvC heeft in dit geval de mogelijkheid om zelf een onderzoek te initiëren en aan te sturen.

6. Behandeling van jouw melding

Nadat je een melding hebt gedaan bij het Meldpunt Integriteit, zullen er diverse stappen worden genomen. In dit hoofdstuk lees je meer over de behandeling van jouw melding.

6.1 Ontvangst van melding en bepaling van vervolgstappen

Binnen **zeven dagen** na ontvangst van jouw melding, krijg je een ontvangstbevestiging. Vervolgens neemt een adviseur van NS Integriteit contact met je op voor een intakegesprek, om alle relevante informatie te bespreken en de situatie in kaart te brengen. Op basis van deze informatie beoordeelt de adviseur Integriteit (eventueel in samenspraak met andere experts) of jouw melding onder de Meldregeling Integriteit valt en zo ja, welke vervolgstappen genomen gaan worden.

Beoordeling:

- A. Jouw melding valt binnen de Meldregeling Integriteit.
- B. Jouw melding valt niet binnen de Meldregeling Integriteit.

Ad A: **Jouw melding valt binnen de Meldregeling Integriteit**

In deze situatie zijn er verschillende mogelijkheden voor het vervolg.

1. Op basis van de informatie en de situatie die in kaart is gebracht, **leent de melding zich ervoor, gelet op de aard en ernst ervan, om in de lijn**, door de leidinggevende of diens manager, **te worden opgelost**.

Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer er sprake is van een structurele situatie, waarbij grensoverschrijdend gedrag herhaaldelijk plaatsvindt en betrekking heeft op meerdere mensen. Of wanneer er sprake is van een onveilige werkomgeving of angstcultuur waarbij meerdere personen benadeeld zijn. NS Integriteit vraagt in dat geval aan de lijn om de situatie op te lossen en geeft advies. Daarbij heeft NS Integriteit de mogelijkheid om het hoger management te adviseren om bijvoorbeeld een cultuuronderzoek in te stellen om (de onderliggende oorzaken van) de omgangsvormen in het team/organisatieonderdeel inzichtelijk te maken en te bepalen wat nodig is om die te veranderen/verbeteren.

Het advies van NS Integriteit aan het management is een advies op basis van '*comply or explain*'. Dat betekent dat, wanneer het management wil afwijken van het advies, NS Integriteit vraagt om uit te leggen wat daarvoor de argumenten zijn. De monitoring op de opvolging van het advies gebeurt tijdens een follow-up gesprek tussen management en NS Integriteit na 2-4 maanden na afronding van de melding.

2. Er wordt een **onderzoek** ingesteld, **om vast te stellen of en in hoeverre sprake is van een integriteits-schending of een misstand**. Hiervoor bepaalt NS Integriteit, eventueel in samenspraak met andere experts vanuit o.a. NS Legal en NS Corporate Security, welk type onderzoek passend is. Te denken valt aan de volgende onderzoeken:
 - a) Een compliance-onderzoek door NS Integriteit, waarbij wordt onderzocht of wet- en regelgeving is geschonden en welke gevolgen dit mogelijk heeft. Bij een compliance-onderzoek kan NS Integriteit andere afdelingen van NS (bijvoorbeeld NS Legal, NS Risk & Compliance en NS Corporate Security) inschakelen.
 - b) Een feitenonderzoek door onderzoekers van NS Corporate Security. Het feitenonderzoek wordt uitgevoerd op basis van hoor- en wederhoor van de melder en de persoon op wie de melding betrekking heeft. Hierbij kunnen ook getuigen worden gehoord.

Als er sprake is van ongewenst gedrag op een afdeling, kan dit feitenonderzoek persoonsgericht zijn. NS Corporate Security kan het gehele onderzoek of een deel daarvan uitbesteden aan een externe partij.

Ad B: **Jouw melding valt niet binnen de NS Meldregeling Integriteit**

1. Dat is bijvoorbeeld het geval als er sprake is van het ervaren van ongewenst gedrag waarbij twee collega's betrokken zijn. Hierop is het NS Beleid Omgangsvormen van toepassing. NS Integriteit doet een beroep op jou als melder, op de leidinggevende en/of HR (en het hoger management), om er samen uit te komen. In het algemeen geldt bij ervaren ongewenste omgangsvormen, dat hoe sneller het op te lossen is en met hoe minder betrokkenen, de kans des te groter is dat het lukt om weer professioneel met elkaar samen te werken. Naar elkaar luisteren kan leiden tot begrip. Het bespreken van de norm kan verdere ongewenste omgangsvormen voorkomen.
2. Indien jouw melding gaat over je persoonlijke arbeidssituatie, valt jouw melding ook niet onder de Meldregeling Integriteit. De adviseur Integriteit verwijst je dan door naar de NS Klachtencommissie.
3. Daarnaast kunnen er andere redenen zijn die maken dat jouw melding niet onder de NS Meldregeling Integriteit valt.

Als jouw melding niet binnen de NS Meldregeling valt, wordt er in beginsel geen vervolg gegeven aan jouw melding door NS Integriteit. Er volgt dan dus geen onderzoek om vast te stellen of sprake is van een integriteits-schending of een misstand.

6.2 Proces na bepaling van vervolgstappen

Als melder word je binnen **vier weken** na het intakegesprek, door NS Integriteit geïnformeerd over de beoordeling of jouw melding onder de NS Meldregeling Integriteit valt en zo ja, over de vervolgstappen.

Uiterlijk **drie maanden** nadat wij jou de ontvangstbevestiging van jouw melding hebben gestuurd, informeren wij je schriftelijk over het standpunt van NS ten aanzien van jouw melding en over de stappen die ondernomen zijn of nog genomen gaan worden. Je wordt als melder in de gelegenheid gesteld om hierop te reageren. De rechten van de personen over wie de melding gaat, zijn verder uitgewerkt in hoofdstuk 9 van deze regeling.

In een aantal situaties wordt de Commissie Integriteit geïnformeerd over de melding en gevraagd om te adviseren over de vervolgstappen. De leden van de Commissie Integriteit zijn de Directeur IRC (voorzitter), Directeur Legal, Directeur HR A&A en Directeur Corporate Security. De Commissie Integriteit wordt in ieder geval bijeengeroepen wanneer het gaat om een melding waarbij sprake is van:

- mogelijke grote reputatieschade voor NS;
- mogelijk grote financiële consequenties (> EUR 500.000);
- effect op de interactie en communicatie met/plichten richting toezichthouders/aandeelhouder;
- een grove schending van de NS Gedragscode;
- het niet effectief functioneren van een systeem/de processen in de organisatie, waarbij het belang en de ernst van de situatie de individuele casuïstiek overstijgt.

Leden van de Commissie Integriteit kunnen de commissie ook bijeenroepen voor situaties waarbij zij het van belang achten dat de Commissie Integriteit er kennis van neemt.



6.3 Wanneer er een onderzoek wordt ingesteld

Als een onderzoek wordt ingesteld om na te gaan of en in hoeverre er sprake is van een integriteitsschending of misstand, dan zal de adviseur Integriteit je uitleggen wat dit betekent en welke stappen worden genomen. De personen op wie een melding betrekking heeft, worden geïnformeerd over de melding, tenzij dat het onderzoek belemmert of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

De onderzoeker stelt indien mogelijk zowel jou als de mogelijke personen, op wie de melding betrekking heeft, in de gelegenheid te worden gehoord in het kader van het onderzoek. De onderzoeker draagt zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan jou en de personen op wie de melding betrekking heeft.

Nadat het onderzoek is afgerond, stelt de onderzoeker een onderzoeksrapport op met de belangrijkste bevindingen (relevante feiten en wat verschillende betrokkenen hierover hebben verklaard). Afhankelijk van de ernst en de aard van de melding en vertrouwelijkheid van het onderzoeksrapport wordt door NS Integriteit zorgvuldig vastgesteld of deze bevindingen met alle betrokkenen worden gedeeld. Hierbij spelen overwegingen op het gebied van vertrouwelijkheid mee, waarbij mogelijke schade kan worden toegebracht aan betrokkenen.

Op basis van de bevindingen vanuit het onderzoeksrapport, zal NS Integriteit in samenspraak met andere afdelingen zich buigen over de conclusie ten aanzien van de melding en mogelijke adviezen aan management. De conclusie kan zijn dat de melding (gedeeltelijk) gegrond is, dat deze ongegrond is of dat er onvoldoende informatie is om tot een conclusie te kunnen komen. Ook is mogelijk dat tijdens of na afronding van het onderzoek wordt geconcludeerd dat de melding toch niet binnen de NS Meldregeling Integriteit valt. In dat laatste geval wordt de behandeling van de melding beëindigd. Dit wordt dan aan jou als melder en eventueel andere betrokkenen toegelicht.

Meer informatie kun je vinden in het Protocol Intern Onderzoek.

6.4 Vertrouwelijkheid

Als jij een melding doet, wordt vertrouwelijk omgegaan met jouw informatie en identiteit als melder. Er wordt geborgd dat jouw identiteit en informatie die herleidbaar is tot jouw identiteit, niet bekend worden gemaakt zonder dat jij daarvoor schriftelijk toestemming hebt gegeven. Er wordt bovendien zorgvuldig omgegaan met de informatie die jij bij de melding hebt gegeven. Deze wordt zo bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die de melding behandelen en/of betrokken zijn bij de uitvoering van het onderzoek. Alleen als NS een wettelijke plicht heeft om bepaalde informatie met anderen te delen, zal dat worden gedaan. Dat is bijvoorbeeld het geval als er sprake is van een strafbaar feit. Jij wordt daar dan vooraf van op de hoogte gesteld, tenzij dit een onderzoek of procedure in gevaar zou brengen.

Wij verwachten ook van jou als melder dat jij vertrouwelijk omgaat met de melding. Dat betekent onder andere dat je de informatie uit jouw melding niet deelt met anderen dan de personen bij wie jij jouw melding maakt of hebt gemaakt. Of de personen die je hebt geraadpleegd voor het doen van een melding, zoals bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon. Als er onderzoek wordt gedaan naar aanleiding van jouw melding, dan kun je natuurlijk wel de informatie delen met de mensen die dat onderzoek doen. Daarbij wordt wel verwacht dat je rekening houdt met de vertrouwelijkheid van het onderzoek. Uiteraard blijven de rechten voor melders met betrekking tot het melden/openbaar maken zoals uitgelegd in deze regeling voor jou gelden.

7. Bescherming bij een melding

7.1 Bescherming tegen benadeling

We vinden het belangrijk dat je je vrij voelt om vermoedens van integriteitschendingen en misstanden te melden. Zonder jouw meldingen kunnen we dergelijke incidenten niet oplossen en leren we niet van fouten. Wanneer je de stappen volgt zoals in deze regeling beschreven en jij op het moment van het melden redelijke gronden hebt om aan te nemen dat jouw informatie over het vermoeden klopt, is jouw positie in onze organisatie beschermd. Dat betekent dat niemand van NS je mag benadelen als gevolg van jouw melding. Ervaar je toch dat je benadeeld wordt? Bespreek dit dan met NS Integriteit, met jouw leidinggevende of met een HR-specialist.

Met benadeling bedoelen we in ieder geval:

- ontslag of schorsing;
- een boete als bedoeld in artikel 7:650 van het Burgerlijk Wetboek;
- demotie;
- het onthouden van een promotie/bevordering;
- een negatieve beoordeling;
- een schriftelijke berisping;
- overplaatsing naar een andere vestiging;
- discriminatie;
- intimidatie, pesterijen of uitsluiting;
- smaad of laster;
- voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten;
- intrekking van een vergunning;
- dreiging met benadeling en een poging tot benadeling.

7.2 Geen bescherming bij misbruik van deze regeling

Als je misbruik maakt van deze regeling, bijvoorbeeld door met opzet onjuiste of misleidende informatie te melden, krijg je geen bescherming. Dit kan bovendien leiden tot arbeidsrechtelijke vervolgstappen. Ook kun je aansprakelijk en/of strafbaar zijn.

8. Aanvullende bepalingen voor vermoedens van misstanden

De bepalingen in deze regeling zijn van toepassing op meldingen van (vermoedens van) zowel integriteits-schendingen als misstanden, met uitzondering van de bepalingen in dit hoofdstuk. Deze gelden namelijk **uitsluitend** bij vermoedens van **misstanden**. Het gaat om aanvullende rechten en plichten die voortvloeien uit de Wet bescherming klokkenluiders.

8.1 Advies bij een vermoeden van een misstand

Het staat je vrij om in vertrouwen een zelfgekozen adviseur te raadplegen over een vermoeden van een misstand. Je kunt bijvoorbeeld [de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders](#) vragen om informatie, advies en ondersteuning.

8.2 Extern melden van een vermoeden van een misstand

Intern melden moedigen we aan. NS staat voor een open cultuur waarin iedereen zich veilig voelt om problemen intern aan te kaarten. Van meldingen kunnen we leren en we gaan hier zorgvuldig mee om. Bovendien kunnen we een situatie vaak het snelst en meest effectief oplossen én de nodige verbeteringen doorvoeren als we de melding zelf ontvangen. De juiste interne afdelingen en processen kunnen dan worden ingeschakeld.

In het geval van een vermoeden van een misstand kun je ook direct melden bij de externe autoriteit die daarvoor het meest in aanmerking komt. Dit kan schriftelijk, mondeling of via een gesprek op een locatie. Voorbeelden van externe autoriteiten zijn de Autoriteit Consument en Markt, de Autoriteit Persoonsgegevens en het Huis voor Klokkenluiders. In artikel 2c van de Wet bescherming klokkenluiders kun je alle bevoegde autoriteiten vinden. Wanneer je bij de verkeerde autoriteit hebt gemeld, stuurt deze jouw melding door naar de bevoegde autoriteit als je daarvoor toestemming geeft. Voor meer informatie over welke autoriteit de juiste is kun je terecht bij [het Huis voor Klokkenluiders](#).

8.3 Bescherming bij openbaarmaking van een vermoeden van een misstand

De bescherming tegen benadeling (zie 7.1) geldt in sommige gevallen ook als jij het vermoeden van een misstand openbaar maakt, bijvoorbeeld door de pers te benaderen. Deze bescherming geldt alleen als je aan bepaalde eisen voldoet:

- Je hebt op het moment van openbaarmaking redelijke gronden om aan te nemen dat de informatie over het vermoeden van een misstand juist is; én
- Je hebt eerst een interne melding bij het Meldpunt Integriteit gedaan én een melding bij een externe bevoegde autoriteit. Of direct een melding bij een externe bevoegde autoriteit; én
- Je hebt redelijke gronden om aan te nemen dat het onderzoek bij de externe bevoegde autoriteit onvoldoende voortgang heeft. Daarbij baseer je je op de informatie die je van de externe autoriteit hebt gekregen.

Belangrijk: een externe autoriteit kan zes maanden de tijd nemen om jou te informeren over de beoordeling van jouw melding en het eventuele vervolg daarvan.

In uitzonderlijke gevallen krijg je ook bescherming als je jouw melding (zonder deze eerst intern en/of extern te hebben gemeld) direct openbaar maakt. Je moet dan natuurlijk redelijke gronden hebben om aan te nemen dat de informatie over het vermoeden van een misstand juist is. Daarnaast is het dan ook nodig dat jij redelijke gronden hebt om aan te nemen dat:

- de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang; of
- er een risico bestaat op benadeling bij melding aan een externe bevoegde autoriteit; of
- het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.

Door openbaarmaking kun jij de belangen van NS mogelijk ernstig schaden. Bovendien zijn de voorwaarden die gelden voor bescherming complex. Voldoe je niet aan deze voorwaarden, dan ben je aansprakelijk voor de schade die NS hierdoor lijdt. Wil je meer informatie over deze voorwaarden, neem dan contact op met NS Integriteit. Je kunt ook contact opnemen met de [afdeling Advies van het Huis voor Klokkeluiders](#).

8.4 Vrijwaring van aansprakelijkheid

Om de externe melding of de openbaarmaking te kunnen doen, heb je mogelijk regels geschonden zoals die van jouw geheimhoudingsplicht (of andere regels over openbaarmaking van informatie). Als jij redelijke gronden hebt om aan te nemen dat de melding of openbaarmaking noodzakelijk was om de misstand te onthullen en je voldoet aan de voorwaarden die in deze regeling zijn uitgelegd, ben je daarvoor niet aansprakelijk. Dit geldt ook als jij tegen de regels in toegang hebt verkregen tot informatie die in jouw melding is opgenomen. Belangrijk is dan wel dat jouw melding volgens de voorschriften uit deze regeling is gedaan. Als toegang verkrijgen tot bepaalde informatie strafbaar is gesteld, kun jij daarvoor wel aansprakelijk worden gesteld.

8.5 Bescherming van anderen dan de melder

NS biedt niet alleen bescherming tegen benadeling aan jou als melder. NS biedt ook bescherming aan:

- degene die jou als melder bijstaat, zoals een vertrouwenspersoon of een vakbondsvertegenwoordiger;
- een betrokken derde, zoals een collega of familielid die in de context van het werk verbonden is met jou als melder en die benadeeld zou kunnen worden door NS. Het kan ook gaan om een rechtspersoon die eigendom is van jou, waarvoor je werkt of waar je op een andere manier via werk aan bent verbonden;
- de personen die jouw melding in ontvangst nemen en de personen die jouw melding onderzoeken.

Daarnaast zijn de regels in de vorige paragraaf over vrijwaring van aansprakelijkheid ook van toepassing op degene die jou als melder bijstaat en op een betrokken derde.

9. Als de melding over jou gaat

Het kan gebeuren dat een melding over jou gaat.

- Als het gaat over een melding waarbij de oplossing in de managementlijn ligt, dan word je door jouw leidinggevende hiervan op de hoogte gesteld.
- Als er na een melding een intern onderzoek wordt ingesteld en je betrokken raakt bij dit onderzoek, dan stelt de onderzoeker jou in de gelegenheid om mondeling te worden gehoord. Je leidinggevende informeert jou over de conclusie van het onderzoek en je krijgt de mogelijkheid daarop te reageren.

Uiteraard word je beschermd als een melding over jou gaat. Gedurende het onderzoek worden jouw identiteit en informatie die herleidbaar is tot jouw identiteit slechts bekend gemaakt bij anderen die vanuit hun functie betrokken zijn bij de behandeling van de melding.

Wanneer uit het onderzoek blijkt dat de melding over jou ongegrond is, word je bij eventuele terugkeer naar je werkzaamheden ondersteund door je leidinggevende, in samenwerking met HR en NS Integriteit.

Wanneer een melding ongegrond is verklaard, mag je geen benadeling ondervinden als gevolg van de melding. Als je van mening bent dat er toch sprake is van benadeling, kun je dat bespreken met NS Integriteit of een HR-specialist.

10. Bezwaar maken

Als jij een vermoeden van een integriteitsschending of misstand hebt gemeld, of als een melding over jou gaat, en je het niet eens bent met de afhandeling van de melding of het standpunt van NS ten aanzien van de melding, kun je bezwaar maken. De termijn hiervoor is **zes weken** vanaf de dag dat je bent geïnformeerd over de afhandeling van de melding. Je kunt jouw bezwaar schriftelijk indienen bij de Manager Policies & Tax, via bezwaar-integriteit@ns.nl.

De Manager Policies & Tax stuurt zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen **zeven dagen** na ontvangst van jouw bezwaar een ontvangstbevestiging.

De Manager Policies & Tax informeert de voorzitter van de Risk- en Audit Commissie van de RvC en de Directeur NS IRC over het bezwaar.

De Manager Policies & Tax beoordeelt of in redelijkheid is gekomen tot de gestelde conclusie, door te toetsen of de juiste procedurele stappen zijn genomen. De Manager Policies & Tax beoordeelt het onderzoek en/of het besluit over de afhandeling dus niet inhoudelijk. De Manager Policies & Tax kan onafhankelijke ondersteuning en advies inwinnen. Wanneer de Manager Policies & Tax vaststelt dat de processtappen niet juist zijn gevolgd, zal de behandeling en/of het eventuele onderzoek heropend worden. Daarbij kan een nader te bepalen partij worden ingeschakeld.

Binnen **zes weken** na ontvangst van het bezwaar, volgt een uitspraak op het bezwaar. De termijn van zes weken kan één keer worden verlengd met maximaal zes weken.

Bij bezwaar over de oplegging van disciplinaire maatregelen naar aanleiding van de uitkomst van een onderzoek, kun je terecht bij de klachtenregeling die is opgenomen in de CAO van NS.

Voor de volledigheid: bij de behandeling van een bezwaar is NS Integriteit genoodzaakt om de opgevraagde en benodigde communicatie tussen NS Integriteit en de melder te delen met de Manager Policies & Tax en daarmee de vertrouwelijkheid te doorbreken.

11. Omgang met persoonsgegevens

NS verwerkt in het kader van deze regeling ook persoonsgegevens. Daarbij volgt NS de regels van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). De wijze waarop NS persoonsgegevens verwerkt is beschreven in het Privacyreglement voor Persoonsgegevens Personeel NS.

Deze Regeling treedt in werking in december 2025 en vervangt de eerdere Meldregeling Integriteit (incl. misstanden) van oktober 2023.

12. Begrippenlijst

In deze regeling wordt verstaan onder:

NS: NV Nederlandse Spoorwegen en alle in Nederland gevestigde vennootschappen waarin zij direct of indirect 100% van de aandelen houdt, waaronder NS Groep NV, NS Reizigers B.V., NedTrain B.V., NS Stations B.V., NS Vastgoed B.V., NS Internationaal B.V., Thalys Nederland N.V.;

betrokken derde:

- a. een derde die verbonden is met een melder en die kan worden benadeeld door de werkgever van de melder of een persoon of organisatie waarmee de melder anderszins in een werk gerelateerde context verbonden is, en
- b. een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werk gerelateerd verbonden is;

degene die een melder bijstaat: een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werk gerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is;

melding: de melding van een vermoeden van een integriteitsschending of misstand;

misstand:

- a. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
- b. 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 van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld, 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;

schending van het Unierecht: handeling of nalatigheid die:

- a. onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 ("Richtlijn 2019/1937") bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of
- b. het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de Richtlijn 2019/1937 bedoelde materiële toepassingsgebied vallen;

vermoeden van een misstand: het vermoeden van een melder dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie;

werkgerelateerde context: toekomstige, huidige of vroegere werkgerelateerde activiteiten in de publieke of private sector waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen informatie kunnen verkrijgen over misstanden en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling als bedoeld in artikel 17da van de Wet bescherming klokkenluiders, indien zij dergelijke informatie zouden melden;

persoonsgegevens: alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon.

Verantwoording

<i>Titel beleidsdocument:</i>	NS Meldregeling Integriteit (incl misstanden)
<i>Toepassing & primaire doelgroep:</i>	Deze regeling staat open voor (voormalig) medewerkers, maar ook voor bijvoorbeeld ZZP'ers, uitzendkrachten, stagiairs, sollicitanten, leveranciers en bestuurders.
<i>Eigenaar:</i>	President Directeur NS
<i>Goedgekeurd door:</i>	Raad van Bestuur (05 november 2025)
<i>Instemming COR</i>	20 november 2025
<i>Versienummer:</i>	Definitieve versie november 2025