



'3B' SANCTIEBELEID

Om een hoog veiligheidsniveau te bereiken én handhaven is het naleven van veiligheidsvoorschriften en -regels van groot belang. Dura Vermeer werkt met het '3B' sanctiebeleid dat zowel van toepassing is op eigen medewerkers als op medewerkers van partners, onderaannemers en leveranciers die op Dura Vermeer-projecten en -locaties werkzaam zijn of deze bezoeken (hierna beide aangeduid als 'medewerker').

Het sanctiebeleid bestaat uit 3 sancties die opgelegd kunnen worden bij het niet (volledig) naleven van de bedrijfsrichtlijnen en -reglementen. Kortweg zijn dit: 'brul' (mondelijke waarschuwing), 'brief' (schriftelijke waarschuwing) en 'biezen pakken' (ontslag/niet meer mogen werken voor Dura Vermeer).

Het 3B sanctiebeleid is er op gericht om de leidinggevende of in het geval van een medewerker van een partner, onderaannemer of leverancier een vertegenwoordiger van de opdrachtgever, veelal de uitvoerder, ('hierna beide aangeduid als 'leidinggevende') de mogelijkheid te geven om een sanctie op te leggen aan een medewerker die zich niet houdt aan de richtlijnen en reglementen van onze organisatie. De leidinggevende neemt het voortouw in het opleggen van een sanctie waarbij hij zich kan laten adviseren door bijvoorbeeld de afdeling KAM (veiligheid) of HR (arbeidsrechtelijke haalbaarheid). In overleg met de HR-adviseur kan een afwijkende sanctie opgelegd worden.

TOEPASSING

De leidinggevende heeft de keuze om een bepaalde sanctie toe te passen, naar gelang de zwaarte van de overtreding. De sancties uit dit beleid hoeven elkaar niet op te volgen; er is geen standaard volgorde. Bij een ernstige overtreding hoeft niet eerst meer een 'brul' gegeven te worden, maar kan bijvoorbeeld direct een 'brief' gestuurd worden. Daarbij kan een bepaalde sanctie meerdere malen worden toegepast. Zo kan een medewerker meerdere schriftelijke waarschuwingen ontvangen.

3B SANCTIEBELEID: DE SANCTIES

'Brul' (mondelijke waarschuwing)

Mondeling wordt de medewerker door de leidinggevende aangesproken op het niet naleven van de regels. Een verwijzing naar een mondelinge waarschuwing kan bij een Dura Vermeer-medewerker worden vastgelegd in het personeelsdossier. Bij een medewerker van een partner, onderaannemer of leverancier kan de waarschuwing worden vastgelegd in het Leveranciersmanagementsysteem (LMS) van Dura Vermeer. Een voorbeeld van gedrag waarbij deze sanctie wordt toegepast: bij onveilig gedrag en/of niet de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) dragen.

'Brief' (schriftelijke waarschuwing)

Middels een brief wordt de medewerker gewezen op het niet naleven van de regels. Deze brief wordt in het geval van een Dura Vermeer-medewerker altijd in het personeelsdossier bewaard. Bij een medewerker van een partner, onderaannemer of leverancier wordt de brief bewaard in het Leveranciersmanagementsysteem (LMS) van Dura Vermeer. Een voorbeeld van gedrag waarbij deze sanctie wordt toegepast: bij herhaald onveilig gedrag, niet de juiste PBM's dragen of bij het veroorzaken van een onveilige situatie voor collega's of omgeving.

'Biezen pakken' (ontslag/werkverbod bij Dura Vermeer)

Bij zware overtredingen of het herhaaldelijk niet volgen van instructies of naleving van regels kan bij een medewerker van Dura Vermeer overgegaan worden tot ontslag. Deze zwaarste sanctie wordt altijd in overleg met de HR-adviseur opgelegd. Medewerkers die het niet eens zijn met deze opgelegde sanctie hebben de mogelijkheid om bezwaar te maken bij de Compliance Officer van Dura Vermeer Groep. Betreft het een medewerker van een partner, onderaannemer of leverancier, dan wordt de medewerker verwijderd van het project en mag hij/zij niet meer voor Dura Vermeer werken. Een voorbeeld van gedrag waarbij deze sanctie wordt toegepast: bij herhaald onveilig gedrag, niet de juiste PBM's dragen of bij het veroorzaken van een zeer ernstig onveilige situatie voor collega's of omgeving.



DURA VERMEER

Waarmaken van ambities