

Klokkenluidersregeling VRU

Het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Utrecht,

gelet op:

- de Wet gemeenschappelijke regelingen;
- de Gemeenschappelijke regeling VRU, in het bijzonder artikel 3.5;
- de Wet bescherming klokkenluiders;
- de Ambtenarenwet 2017;
- de CAR-UWO Veiligheidsregio's;

overwegende:

1. dat het dagelijks bestuur d.d. 8 maart 2021 de gewijzigde Regeling vermoeden misstand heeft vastgesteld;
2. dat vanwege gewijzigde wetgeving technische en inhoudelijke actualiseringen nodig zijn;

besluit:

1. de Regeling vermoeden misstand zoals vastgesteld door het dagelijks bestuur op 8 maart 2021 in te trekken, en,
2. vast te stellen de volgende:

Klokkenluidersregeling VRU

Artikel 1. Begripsomschrijving

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. werknemer: de persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst of aanstelling, of anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht voor de werkgever;
- b. werkgever: het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Utrecht, die werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst of aanstelling of anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
- c. melder: de werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid meldt op grond van deze regeling;
- d. melding: de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of inbreuk op het EU-recht op grond van deze regeling;
- e. vermoeden van een onregelmatigheid: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid, of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;
- f. 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 (dreigende) misstand. Dit vermoeden moet gebaseerd zijn op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of door zijn werkzaamheden bij een andere organisatie.
- g. misstand: een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - a. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of interne regels van een werkgever, dan wel
 - b. 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.
- h. richtlijn: Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 (PbEU 2019, L 305)
- i. 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 bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of b) het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen.

- j. informatie over een inbreuk: informatie, waaronder redelijke vermoedens, over feitelijke of mogelijke inbreuken op het Unierecht, die hebben plaatsgevonden of zeer waarschijnlijk zullen plaatsvinden binnen werkgever of binnen een andere organisatie waarmee de melder uit hoofde van zijn werk in contact is geweest, alsmede over pogingen tot het verhullen van dergelijke inbreuken;
 - k. adviseur: een persoon die melder adviseert in het meldingsproces in een werkgerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is;
 - l. vertrouwenspersoon: de vertrouwenspersoon van de Veiligheidsregio Utrecht
 - m. afdeling advies van het huis voor klokkenluiders: de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, tweede lid, van de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk)
 - n. afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders: de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, derde lid, van de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk);
 - o. onderzoekers: de persoon of personen aan wie de algemeen directeur het onderzoek naar de misstand opdraagt
 - p. hoogste leidinggevende: de algemeen directeur van de Veiligheidsregio Utrecht.
 - q. intern toezichtsorgaan: het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Utrecht
 - r. externe derde: een bestuursorgaan, een dienst of andere bevoegde instantie, niet zijnde een bevoegde autoriteit, die op grond van een bij of krachtens de wet of in mandaat toegekende taak of bevoegdheid een melding van een schending van het Unierecht ontvangt.
 - s. bevoegde autoriteit: autoriteit die zorgdraagt voor de ontvangst en opvolging van een melding, voor zover bevoegd, zie artikel 5 van deze regeling.
- NB: Daar waar in deze regeling 'hij' staat kan ook 'zij' of anderszins worden gelezen.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

Een werknemer kan bij een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht:

- a. een adviseur met geheimhoudingsplicht in vertrouwen raadplegen;
- b. de vertrouwenspersoon als adviseur verzoeken om informatie, advies en ondersteuning;
- c. de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning.

Artikel 3. Intern melden

1. Een werknemer met een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen:
 - a. bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Als de werknemer een redelijke vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende (algemeen directeur) bij de vermoede misstand, inbreuk of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtsorgaan (dagelijks bestuur van de VRU) doen. In dat geval moet in deze regeling in plaats van 'de hoogste leidinggevende' of 'de algemeen directeur' 'het interne toezichtsorgaan' worden gelezen.
 - b. via de vertrouwenspersoon.
2. De leidinggevende of vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de algemeen directeur, of naar het dagelijks bestuur als de werknemer een vermoeden heeft dat de algemeen directeur bij de vermoede misstand betrokken is.
3. De melding mag schriftelijk, mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem of op verzoek van de melder binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op locatie plaatsvinden. De werknemer mag ook anoniem een melding doen.
4. Een melding laat de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet.

Artikel 4 Intern melding door een werknemer van een andere organisatie

Ook een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen de organisatie van werkgever kan een interne melding doen, conform artikel 3 van deze regeling.

Artikel 5. (Direct) extern melden bij een bevoegde autoriteit

1. Een melder met een vermoeden van een misstand of inbreuk op een EU-recht binnen de organisatie van zijn werkgever daarvan ook direct melding doen bij de bevoegde autoriteit.
2. Lid 1 is ook van toepassing indien de melder eerst intern melding heeft gemaakt en:
 - a. het niet eens is met het standpunt van werkgever of van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd, of
 - b. niet tijdig een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.
3. Bevoegde autoriteiten zijn:

- a. de Autoriteit Consument en Markt (ACM);
 - b. de Autoriteit Financiële Markten (AFM);
 - c. de Autoriteit persoonsgegevens (AP);
 - d. De Nederlandsche Bank (DNB);
 - e. het Huis voor Klokkenluiders;
 - f. de Inspectie gezondheidszorg en jeugd (IGJ);
 - g. de Nederlandse Zorgautoriteit (NZ);
 - h. de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS), en
 - i. bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en
 - j. bestuursorganen, of onderdelen daarvan.
4. De melding mag schriftelijk, mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem of op verzoek van de melder binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie plaatsvinden. De werknemer mag ook anoniem een melding doen.
 5. Dit artikel is niet van toepassing op een vermoeden van onregelmatigheid: hiervoor is enkel interne melding mogelijk.

Artikel 6. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De werkgever moet de melder beschermen tegen benadeling als gevolg van de melding.
2. Een melder mag tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op een EU-recht ook niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat:
 - a. de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie op het moment van de openbaarmaking juist is;
 - b. de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:
 1. De misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang;
 2. Een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie; of
 3. Het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.
 - c. de melder voorafgaand aan de openbaarmaking een melding heeft gedaan:
 1. Bij de werkgever en een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie; of,
 2. Rechtstreeks bij een bevoegde autoriteit of een bestuursorgaan, dienst of andere bevoegde instantie; of als,
 3. De melder op basis van de informatie redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft.
3. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
 - a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek
 - b. schorsing;
 - c. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een aanstelling voor bepaalde tijd;
 - d. het niet omzetten van een aanstelling voor bepaalde tijd in een aanstelling voor onbepaalde tijd;
 - e. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - f. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - g. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
 - h. het onthouden van promotiekansen;
 - i. demotie;
 - j. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - k. een negatieve beoordeling
 - l. discriminatie
 - m. intimidatie, pesterijen of uitsluiting;
 - n. smaad en laster;
 - o. voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten; en,
 - p. intrekking van een vergunning
4. De werkgever zorgt ervoor dat de melder ook niet op andere wijze bij zijn werk nadelige gevolgen ondervindt van de melding.
5. Bij benadeling van een melder tijdens en na de behandeling van een melding, dan wel na openbaarmaking van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht, wordt vermoed dat de benadeling het gevolg is van de melding dan wel de openbaarmaking. De werkgever kan hiervoor tegenbewijs leveren.

6. Als de werkgever na het doen van een melding toch een benadelende maatregel neemt, motiveert de werkgever waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op een EU-recht
7. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
 - a. Het pesten, negeren en uitsluiten van de melder;
 - b. Het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;
 - c. Het feitelijk opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder, op welke wijze dan ook geformuleerd;
 - d. Het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.
8. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 7. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De vertrouwenspersoon bespreekt samen met de melder welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de melder kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. De vertrouwenspersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Als de melder vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij dat bespreken met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon en de melder bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De vertrouwenspersoon maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit na goedkeuring door de melder naar de algemeen directeur.
3. De algemeen directeur zorgt ervoor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 8. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever zal:
 - a. de adviseur in dienst van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder;
 - b. de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
 - c. de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
 - d. een werknemer die wordt gehoord door, documenten verstrekt aan of anderszins medewerking verleent aan de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
2. Artikel 7 lid 1 en 2 zijn ook van toepassing op de andere betrokkenen zoals bedoeld in dit artikel.

Artikel 9. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder en andere betrokkenen

1. De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.
2. De personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder en andere betrokkenen niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan vertrouwelijk om met de informatie over de melding.
3. Als het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt dit zo snel mogelijk door aan de melder.
4. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn, maken ook de identiteit van de betrokken derde en adviseur niet bekend zonder hun uitdrukkelijke schriftelijke instemming.

Artikel 10. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon die de melding ontvangt, stuurt de melding zo snel mogelijk met instemming van de melder door aan de algemeen directeur.

2. Een mondelinge melding of mondelinge toelichting wordt schriftelijk vastgelegd en eerst ter goedkeuring voorgelegd aan de melder voordat deze wordt doorgestuurd naar de algemeen directeur.
3. Als de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden heeft dat de algemeen directeur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan het interne toezichtsorgaan (het dagelijks bestuur van de VRU).
4. De algemeen directeur stuurt de melder onverwijld, maar uiterlijk binnen 7 dagen, een ontvangstbevestiging van de melding.
5. De ontvangstbevestiging bevat minimaal een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.
6. De algemeen directeur stuurt de melder uiterlijk binnen drie maanden na de ontvangstbevestiging informatie over de vervolgstappen.
7. De werkgever registreert een melding bij de ontvangst ervan in een daarvoor ingericht register. De gegevens van een melding in het register worden vernietigd als die niet langer noodzakelijk zijn om te voldoen aan de eisen van Wet bescherming klokkenluiders of andere bij of krachtens wet of Unierecht vastgestelde eisen.

Artikel 11. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De algemeen directeur stelt onverwijld een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een onregelmatigheid, misstand, of een inbreuk op het EU-recht, tenzij:
 - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
 - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand, inbreuk of onregelmatigheid.
2. Als de algemeen directeur besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder schriftelijk binnen twee weken na de interne melding. Daarbij wordt aangegeven waarom geen onderzoek wordt ingesteld.
3. De algemeen directeur beoordeelt of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Meldingen worden alleen met uitdrukkelijke toestemming van de melder naar andere instanties gestuurd. Als de werkgever een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt stuurt de algemeen directeur de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De algemeen directeur draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid.
5. De algemeen directeur informeert de melder zo snel mogelijk schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De algemeen directeur stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De algemeen directeur informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een bevoegde autoriteit, tenzij het onderzoeksbelang of het handavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 12. De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt het vastgestelde verslag.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de persoon die gehoord is. De persoon die gehoord is ontvangt het vastgestelde verslag.
3. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. Werknemers mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
5. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. De melder is tot geheimhouding van het conceptrapport verplicht.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 13. Standpunt van de werkgever

1. De werkgever informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht, en tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Als duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, dan informeert de werkgever de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn

de melder het standpunt tegemoet kan zien. Als de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken is, wordt de termijn nader gemotiveerd.

3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de werkgever of een externe instantie van de interne melding, van het onderzoeksrapport en/of van het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen, bijvoorbeeld in het licht van het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang, ernstige bezwaren bestaan.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden op dezelfde manier geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 14. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Als de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of een inbreuk op het EU-recht niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek.
3. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een kopie.

Artikel 15. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

1. De melder en of de betrokkenen uit artikel 8 van deze regeling, die meent of menen dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand, of inbreuk, kan of kunnen de algemeen directeur verzoeken onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem of hen wordt omgegaan.
2. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen, naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid, misstand of inbreuk.

Artikel 16. Publicatie en rapportage

1. De algemeen directeur stelt jaarlijks een rapportage op over de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
 - b. algemene informatie over eventuele ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder, en
 - c. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstanden een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
2. De algemeen directeur stuurt de rapportage ter bespreking aan de ondernemingsraad.

Artikel 17. Citeertitel en inwerkingtreding

1. Deze regeling treedt in werking op 1 september 2024.
2. Deze regeling wordt aangehaald als: 'Klokkenluidersregeling VRU'

*Aldus vastgesteld door het dagelijks bestuur,
Utrecht, 17 juni 2024,*

*S.A.M. Dijkma
voorzitter*

*J.R. Donker
secretaris*