

Klokkenluidersregeling Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland 2024

Het dagelijks bestuur van Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland;

Overwegende dat handhaving van het Unierecht verbeterd kan worden door doeltreffende bescherming te bieden aan melders van mogelijke misstanden;

Gelet op de Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie over de bescherming van melders van mogelijke misstanden en de Wet bescherming klokkenluiders;

Besluit:

Vast te stellen de navolgende Klokkenluidersregeling Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland 2024.

Artikel 1 Begripsbepalingen:

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **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;
- b. **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;
- c. **Betrokken derde:** 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 een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werk gerelateerd verbonden is;
- d. **Bevoegde autoriteit:** een autoriteit die op grond van de wet is aangewezen voor het ontvangen en behandelen van meldingen van een vermoeden van een misstand;
- e. **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;
- f. **Inbreuk op het Unierecht:** een handeling of nalatigheid die 1. 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 het in artikel 2 van de Richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen;
- g. **Melder:** een natuurlijke persoon die in de context van zijn werk gerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt;
- h. **Melding:** de mondelinge of schriftelijke melding van een vermoeden van een misstand;
- i. **Meldkanaal:** de organisatie en procedure bij een bevoegde autoriteit voor het ontvangen en in behandeling nemen van meldingen;
- j. **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 een schending van een wettelijk voorschrift of 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;
- k. **Onderzoekers:** de persoon of personen aan wie de werkgever het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- l. **Richtlijn:** Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 over de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden;
- m. **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;
- n. **Vertrouwenspersoon:** de interne- en/of externe functionaris(sen) die als zodanig benoemd is (zijn) door de werkgever;
- o. **Werk gerelateerde context:** toekomstige, huidige of vroegere werk gerelateerde activiteiten in de publieke of private sector waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen infor-

- matie kunnen verkrijgen over inbreuken op het Unierecht of misstanden en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling indien zij dergelijke informatie zouden melden;
- p. **Werkgever:** Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland.

Artikel 2 Informatie, advies en ondersteuning voor de melder

1. Een persoon die het vermoeden van een misstand heeft, kan bij een vermoeden van een misstand:
 - a. een adviseur in vertrouwen raadplegen;
 - b. een (interne of externe) vertrouwenspersoon als adviseur in vertrouwen raadplegen;
 - c. de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders in vertrouwen raadplegen.
<https://www.huisvoorklokkenluiders.nl>
2. Degene die deze persoon bijstaat of een betrokken derde kan bij een vermoeden van een misstand en/of informatie over een inbreuk op het Unierecht de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders in vertrouwen raadplegen.

Artikel 3 Interne melding

1. Een interne melding kan gedaan worden door een persoon die bij de organisatie in dienst is of was. Een interne melding kan ook gedaan worden door een sollicitant en een persoon die niet bij de organisatie in dienst is of was, maar die door zijn werkzaamheden wel met de organisatie in aanraking is gekomen.
2. Het heeft de voorkeur dat de melder zijn melding intern doet, omdat dit de kans vergroot op een snelle behandeling van de melding. De melder kan op grond van artikel 8 van deze regeling ook direct een melding doen van een vermoeden van een misstand bij een bevoegde autoriteit, zoals genoemd in artikel 2c Wet bescherming klokkenluiders, waaronder het Huis voor klokkenluiders.
3. Een melder met een vermoeden van een misstand kan daarvan (mondeling of schriftelijk) melding doen bij de Managementsecretaris VNOG. Als de vermoede misstand rechtstreeks betrekking heeft op het Management Team (of leden daarvan) kan de melding ook gedaan worden bij de teamleider HRM.
4. Een mondelinge melding wordt geregistreerd door:
 - a. het maken van een gespreksopname in een duurzame en opvraagbare vorm: hiervoor is voorafgaande instemming van de melder vereist;
 - b. of een volledige en nauwkeurige schriftelijke weergave van het gesprek, waarbij de melder de gelegenheid krijgt om deze weergave te controleren, te corrigeren en voor akkoord te ondertekenen.
5. De werkgever stuurt de melder binnen zeven dagen na ontvangst van een melding een ontvangstbevestiging van de melding. De ontvangstbevestiging bevat minimaal een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.
6. Als er sprake is van een strafbaar feit moet de melder aangifte doen, ook als er melding gedaan is.

Artikel 4 Behandeling van de interne melding

1. De werkgever registreert een melding van een vermoeden van een misstand bij de ontvangst ervan in een daarvoor ingericht register. Als de gemelde misstand betrekking heeft op een inbreuk op het Unierecht, dan vermeldt de werkgever dat.
2. De gegevens van de melding in het register worden vernietigd als zij niet langer noodzakelijk zijn. Zolang een onderzoek naar een melding loopt of nadien een melding bij een bevoegde autoriteit is gedaan of een klacht- of gerechtelijke procedure loopt, blijven de gegevens van een melding in een registratie in ieder geval behouden.
3. De werkgever stelt direct na de melding een onderzoek in naar de vermoede misstand, tenzij:
 - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden;
 - b. of op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.
4. De werkgever draagt het onderzoek op aan onderzoekers (in beginsel: externe onderzoekers) die onafhankelijk en onpartijdig zijn.
5. De werkgever informeert de melder schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. Dit doet hij direct nadat het onderzoek ingesteld is.
6. Als de werkgever besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder schriftelijk binnen twee weken na de melding. Daarbij geeft hij aan waarom geen onderzoek wordt ingesteld.
7. De werkgever beoordeelt of de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders of een bevoegde autoriteit van de melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Als de werkgever de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders of een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor wordt geschaad.

8. De werkgever informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor wordt geschaad.

Artikel 5 De uitvoering van het interne 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. Melders 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 werkgever en de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 6 Standpunt van de werkgever

1. De werkgever informeert de melder uiterlijk binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van de melding schriftelijk over het standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand en tot welke opvolging de melding en eventueel het interne onderzoek hebben geleid.
2. Als duidelijk is dat de werkgever het standpunt niet binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van de melding kan geven, informeert hij de melder daar schriftelijk over. Daarnaast geeft de werkgever feedback over de stappen die al zijn gezet en de procedure die de melder kan verwachten.
3. Na afronding van het interne onderzoek beoordeelt de werkgever of de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders of een bevoegde autoriteit van de melding, van het onderzoeksrapport en/of van het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Als de werkgever de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders of een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift.
4. De werkgever informeert de personen op wie de melding betrekking heeft op dezelfde manier als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor wordt geschaad.

Artikel 7 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 misstand 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 hierop en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Voor dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek.
3. Als de werkgever de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders of een bevoegde autoriteit op de hoogte brengt of heeft gebracht over het onderzoeksrapport en/of zijn standpunt ten aanzien van de melding, stuurt hij ook de reactie van de melder als bedoeld in het eerste en het tweede lid aan deze instantie toe. De melder ontvangt hiervan een kopie.

Artikel 8 Externe melding

1. De melder is niet verplicht om een melding van een vermoeden van een misstand eerst intern te melden. Hij kan daarvan ook direct een externe melding doen bij een bevoegde autoriteit, zoals genoemd in artikel 2c Wet bescherming klokkenluiders, waaronder het Huis voor klokkenluiders: <https://www.huisvoorklokkenluiders.nl>. Verder kan de melder ook kiezen voor een externe melding als hij:
 - a. het niet eens is met het standpunt van de werkgever of van oordeel is dat de melding ten onrechte terzijde is gelegd of onvoldoende onderzocht is;
 - b. of niet binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van zijn melding een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.

2. Indien nodig kan de melder bij de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders informatie inwinnen over het doen van een externe melding en de keuze voor de bevoegde autoriteit.

Artikel 9 Vertrouwelijkheid

1. Voor iedereen die betrokken is bij de melding van of het onderzoek naar een vermoeden van een misstand en/of informatie over een inbreuk op het Unierecht geldt een geheimhoudingsplicht. Die geheimhoudingsplicht geldt voor gegevens waarvan de betrokkenen weten dat het vertrouwelijke gegevens zijn of waarvan zij redelijkerwijs moeten vermoeden dat die gegevens vertrouwelijk zijn. De geheimhoudingsplicht geldt niet als mededeling verplicht is op grond van een wettelijk voorschrift. Vertrouwelijk zijn in elk geval:
 - a. gegevens over de identiteit van de melder;
 - b. gegevens van degene over wie de melding wordt gedaan of met wie die persoon in verband wordt gebracht;
 - c. gegevens van in de melding genoemde derden;
 - d. alle informatie die tot de hiervoor onder a., b. en c. genoemde gegevens herleidbaar is;
 - e. bedrijfsgeheimen in de zin van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen.
2. De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding en het onderzoek zodanig wordt bewaard, dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling van de melding en het onderzoek betrokken zijn.
3. De identiteit van de melder en de informatie aan de hand waarvan direct of indirect de identiteit van de melder kan worden achterhaald, wordt niet bekend gemaakt zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder.
4. Als de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de functionaris bij wie de melder zijn melding gedaan heeft of aan degene die de melder bijstaat. Deze persoon stuurt deze correspondentie direct door aan de melder.
5. Als bekendmaking van de identiteit van de melder verplicht is op grond van enig wettelijk voorschrift in het kader van onderzoek door een bevoegde autoriteit of een gerechtelijke procedure, dan wordt de melder daarvan vooraf in kennis gesteld met schriftelijke opgaaf van redenen. Behalve als dit het onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen.
6. De identiteit van de adviseur van de melder of degene die hem bijstaat en van betrokken derden is ook vertrouwelijk. Deze wordt niet bekend gemaakt zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder respectievelijk de adviseur of degene die de melder bijstaat of de betrokken derden.

Artikel 10 Bescherming van de melder, degene die de melder bijstaat en betrokken derden tegen benadeling

1. De werkgever zorgt ervoor dat de melder bij zijn werk op geen enkele wijze nadelige gevolgen ondervindt van de melding.
2. De melder mag tijdens en na de behandeling van een melding van een vermoeden van een misstand en/of van informatie over een inbreuk op het Unierecht niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat hij de melding naar behoren heeft gedaan en bij de melding redelijke gronden had om aan te nemen dat de gemelde informatie over een inbreuk op het Unierecht en/of over het vermoeden van een misstand op het moment van de melding juist was.
3. De melder mag tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand en/of van informatie over een inbreuk op het Unierecht niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat:
 - a. hij bij de openbaarmaking redelijke gronden had om aan te nemen dat de gemelde informatie over een inbreuk op het Unierecht en/of over het vermoeden van een misstand op het moment van de openbaarmaking juist was;
 - b. en hij voorafgaand aan de openbaarmaking een interne en externe melding heeft gedaan of direct een externe melding heeft gedaan als bedoeld in deze regeling, en hij op basis van de informatie die hij heeft gekregen over de beoordeling en/of opvolging van de melding redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft;
 - c. of redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:
 - i. de misstand of inbreuk op het Unierecht een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang;
 - ii. of een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie;
 - iii. of het niet waarschijnlijk is dat de misstand of inbreuk op het Unierecht doeltreffend wordt verholpen.
4. Onder benadeling wordt in ieder geval verstaan het nemen van een voor de melder nadelige maatregel, zoals:
 - a. het niet aanbieden, het beëindigen of het niet verlengen van de aanstelling; het niet omzetten van een tijdelijke aanstelling in een vaste aanstelling;

- b. het opleggen van een disciplinaire maatregel of sanctie;
 - c. de eenzijdige wijziging van de functie, standplaats of andere arbeidsvoorwaarden;
 - d. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of andere vergoedingen;
 - e. het onthouden van promotiekansen;
 - f. het afwijzen van een verlof- of vakantieaanvraag;
 - g. een schriftelijke berisping;
 - h. discriminatie;
 - i. smaad of laster;
 - j. intimidatie, pesterijen of uitsluiting.
5. Onder benadeling wordt ook verstaan een dreiging met en een poging tot benadeling.
6. Als de werkgever na het doen van een melding een voor de melder nadelige maatregel neemt, motiveert de werkgever waarom hij deze maatregel nodig acht. Ook legt hij uit waarom deze maatregel geen verband houdt met de melding.
7. De werkgever spreekt personen die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing, een disciplinaire maatregel of een sanctie opleggen.
8. Hetgeen in dit artikel is bepaald, geldt in gelijke mate voor degene die de melder bijstaat en voor een betrokken derde.

Artikel 11 Het tegengaan van benadeling en onderzoek naar benadeling

1. De functionaris bij wie de melder zijn melding gedaan heeft, bespreekt daarna samen met de melder welke risico's op benadeling aanwezig zijn. Besproken wordt ook 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.
2. Als de melder vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij:
- a. dat bespreken met de functionaris bij wie hij zijn melding gedaan heeft. Gezamenlijk bespreken deze functionaris en de melder welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De functionaris maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit (na goedkeuring door de melder) naar de werkgever;
 - b. en/of de werkgever verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er met hem wordt omgegaan; en/of hierover advies inwinnen bij de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders;
 - c. en/of een bejegeningsonderzoek aanvragen bij de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders.
3. De melder heeft recht op juridische bijstand wanneer hij als gevolg van de melding benadeeld wordt en aan de voorwaarden hiervoor voldoet. Dit geldt zowel tijdens als na de behandeling van de melding bij de werkgever of een bevoegde autoriteit. De juridische bijstand wordt kosteloos verleend en geldt ook voor bemiddeling via mediation. Voorwaarde hierbij is dat de melding verloopt via de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders. Zij beoordeelt of rechtsbijstand en/of mediation noodzakelijk is en kan een verwijzingsbrief geven voor gratis rechtsbijstand.
4. Hetgeen in dit artikel is bepaald, geldt ook voor degene die de melder bijstaat en voor een betrokken derde.

Artikel 12 Rapportage en evaluatie

1. De werkgever stelt jaarlijks een rapportage op over de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
- a. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
 - b. 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;
 - c. algemene informatie over eventuele ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
 - d. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding, een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
2. De werkgever stuurt de rapportage ter bespreking aan de ondernemingsraad.

Artikel 13 Inwerkingtreding en citeertitel

- a. Deze regeling treedt in werking op de eerste dag na bekendmaking.
- b. De Regeling klokkenluiders 2017 wordt ingetrokken.
- c. Deze regeling wordt aangehaald als: Klokkenluidersregeling Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland 2024.
- d. Daar waar 'hij' staat kan ook 'zij' of 'hen' gelezen worden.

*Aldus vastgesteld door het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland,
Apeldoorn, 3 juli 2025
Secretaris voorzitter
Drs. D.G.L. Kransen A.J.M. Heerts*

Overzicht met belangrijkste veranderingen



Voorheen (Wet Huis voor klokkenluiders)

Beschermingsmaatregelen

	Benadelingsverbod: • van werknemers en ambtenaren • tijdens en na de behandeling van een melding van vermoeden misstand
	Bewijslast bij melder
	Geen vrijwaring in gerechtelijke procedures
	Eerst intern melden is in beginsel vereist
	Specifieke bescherming identiteit melder alleen geregeld voor werkgevers en het Huis voor klokkenluiders

Meldprocedures

	Werkgevers moeten een interne meldprocedure hebben voor vermoedens van misstanden
	Geen specifieke (Unie)regels voor externe meldkanalen bij inspecties en toezichthouders

Nu (Wet bescherming klokkenluiders)

	Benadelingsverbod: • van melders (naast werknemers en ambtenaren ook onder meer zelfstandigen, vrijwilligers, stagiairs, sollicitanten, aannemers, aandeelhouders, bestuurders en leveranciers), degenen die melders bijstaan en betrokken derden • tijdens en na de behandeling van een melding of openbaarbaarmaking • van vermoeden misstand of inbreuk op het Unierecht
	Bewijslast bij werkgever
	Vrijwaring in gerechtelijke procedures
	Direct extern melden is altijd mogelijk
	Specifieke bescherming identiteit van de melder gaat gelden voor alle meldingen, ook bij werkgevers en andere bevoegde autoriteiten
	Strengere eisen aan interne meldprocedure + uitbreiding met inbreuken op het Unierecht + de optie om de procedure ook voor andere dan werknemers open te stellen Strengere eisen: • mogelijkheid van zowel mondelinge als schriftelijke melding • ontvangstbevestiging • feedback • registratieplicht
	Aangewezen inspecties en toezichthouders moeten zich houden aan specifieke eisen voor de behandeling van meldingen van vermoedens van misstanden, waaronder schendingen van het Unierecht. Specifieke eisen: • mogelijkheid van zowel mondelinge als schriftelijke melding • ontvangstbevestiging • feedback • registratieplicht • aanwijzing van verantwoordelijk en voldoende opgeleid personeel • voldoende informatie over de procedure en bescherming op een website • evaluatieplicht procedures