

## Regeling melding vermoeden misstand Gouda

Burgemeester en wethouders van Gouda

gelezen het voorstel van 9 april 2024 met voorstelnummer 8149;  
gelet op de Wet bescherming klokkenluiders;  
gelet op de Ambtenarenwet 2017, artikel 5, lid 1, onder e;

de ondernemingsraad heeft op 12 maart 2024 ingestemd met deze regeling;

### besluiten vast te stellen de volgende regeling

#### **Regeling melding vermoeden misstand Gouda**

*Deze regeling legt uit wat u kunt doen als u denkt dat er sprake is van een misstand. In deze regeling wordt beschreven hoe de procedure werkt, en ook welke rechten en plichten u heeft.*

*Twijfelt u of er wel sprake is van een misstand? Of weet u niet zeker of u iets wilt melden of waar u dat moet doen. Dan kunt u informatie en advies inwinnen bij onze vertrouwenspersoon [naam en contactgegevens]. U kunt voor informatie en advies ook anoniem terecht bij het Huis voor Klokkenluiders: [www.huisvoorklokkenluiders.nl](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl).*

*Nota bene: als de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders tot de conclusie komt dat er juridische ondersteuning nodig is, omdat mogelijk sprake is van benadeling of strafbaarstelling als gevolg van een melding van een vermoeden van een misstand, geeft de afdeling een verwijzingsbrief af aan de klokkenluider voor rechtsbijstand en/of mediation. Met deze verwijzingsbrief kan de klokkenluider zich bij de Raad voor Rechtsbijstand melden voor gesubsidieerde rechtsbijstand door een advocaat en/of een mediator. Er geldt geen inkomens- en vermogenstoets bij de toekenning van de rechtsbijstand en er wordt ook geen eigen bijdrage gevraagd.*

#### **Artikel 1 Begripsbepalingen**

De begrippen in deze regeling betekenen:

- *adviseur*: een persoon die door zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een melder in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;
- *afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders*: de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, lid 2, van de Wet bescherming klokkenluiders;
- *afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders*: de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, lid 3, van de Wet bescherming klokkenluiders;
- *betrokken derde*: een derde die in een werkgerelateerde context verbonden is met een melder of een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is;
- *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;
- *externe instantie*: de instantie die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand te onderzoeken;
- *melder*: de werknemer, voormalig werknemer of natuurlijke persoon die werkt of heeft gewerkt voor de werkgever en een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt op grond van deze regeling;
- *melding*: de melding van een vermoeden van een misstand op grond van deze regeling;
- *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:  
1e 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 de werkgever zijn vastgesteld, dan wel  
2e 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;
- *onderzoekers*: de persoon of personen aan wie de werkgever het onderzoek naar de misstand opdraagt;

- *Richtlijn*: Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden;
- *schending van het Unierecht*: een 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 het in de Richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen;
- *veiligheid*: waarbij gevaarlijke, immorele of illegale praktijken in het geding zijn die onder verantwoordelijkheid van de werkgever plaatsvinden alsmede het werken met niet-veilige en niet-goedgekeurde middelen
- *vermoeden van een misstand*: het vermoeden van een melder, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of gewerkt heeft, of bij een andere organisatie als 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 (voormalige) werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie
- *vertrouwenspersoon*: de natuurlijke persoon die is aangewezen om als vertrouwenspersoon voor de gemeente Gouda te fungeren;
- *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, indien zij dergelijke informatie zouden melden;
- *werkgever*: de gemeente Gouda;
- *werknemer*: de natuurlijk persoon die met de werkgever een arbeidsovereenkomst is overeengekomen.

## **Artikel 2 Informatie, advies en ondersteuning voor de melder**

1. Een melder kan bij een vermoeden van een misstand:
  - a. een adviseur in vertrouwen raadplegen;
  - b. de interne of externe vertrouwenspersoon als adviseur in vertrouwen raadplegen; en/of
  - c. de afdeling advies van het Huis voor Klokkenuiders in vertrouwen raadplegen.
2. Degene die de melder bijstaat of een betrokken derde kan bij een vermoeden van een misstand en/of informatie over een schending van het Unierecht de afdeling advies van het Huis voor Klokkenuiders 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. Maar 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 of de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders.
3. Een melder met een vermoeden van een misstand kan daarvan melding doen bij:
  - bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij;
  - bij de vertrouwenspersoon.
4. De melder kan op de volgende wijze een melding doen:
  - a. schriftelijk
  - b. mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem, of
  - c. op zijn verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie.
5. Een mondelinge melding wordt geregistreerd door (a) het maken van een gespreksopname in een duurzame en opvraagbare vorm. Hiervoor is voorafgaande toestemming van de melder vereist, of (b) 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.
6. De functionaris, als bedoeld in lid 3, stuurt de melding in overleg met de melder door naar de werkgever.
7. De werkgever stuurt de melder binnen 7 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.

8. Als er sprake is van een strafbaar feit moet de melder aangifte doen. Ook als er een melding is gedaan.

#### **Artikel 4 Behandeling van de interne melding door de werkgever**

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 schending van 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 een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand, 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.
4. Als de werkgever besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder schriftelijk binnen 2 weken na de interne melding. Daarbij wordt aangegeven waarom geen onderzoek wordt ingesteld.
5. De werkgever beoordeelt of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
6. De werkgever draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn
7. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte gesteld heeft van de interne melding, kan hij voor het onderzoek aansluiten bij het onderzoek dat deze externe instantie (mogelijk) laat verrichten.
8. 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.
9. De werkgever informeert de melder direct en schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd.
10. De werkgever informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden 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 krijgt 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 krijgt 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 geven 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.
7. De onderzoekers sturen het onderzoeksrapport als advies toe aan de werkgever.

#### **Artikel 6 Standpunt van de werkgever**

1. De werkgever informeert de melder binnen 3 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 het standpunt niet binnen voornoemde 3 maanden kan worden gegeven, dan informeert de werkgever 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 onderzoek beoordeelt de werkgever of een bevoegde autoriteit van de interne melding, van het onderzoeksrapport en/of van het standpunt van de werkgever op de hoogte

- moet worden gebracht. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden op dezelfde manier geïnformeerd als de melder door de werkgever, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden 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. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek.
3. Hierna neemt de werkgever een definitief besluit.
4. Als de werkgever de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders 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 hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. De melder krijgt 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. Verder kan de melder ook een vermoeden van een misstand direct extern melden, als hij:
  - a. het niet eens is met het standpunt van werkgever of van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd of onvoldoende onderzocht is; of
  - b. niet binnen 3 maanden na verzending van de ontvangstbevestiging van de melding een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.
2. Externe meldingen kunnen gedaan worden bij een bevoegde autoriteit. Bevoegde autoriteiten zijn in elk geval:
  - a. Het Huis voor Klokkeluiders ([www.huisvoorklokkeluiders.nl](http://www.huisvoorklokkeluiders.nl))
  - b. De Autoriteit Consument en Markt (ACM) ([www.acm.nl](http://www.acm.nl))
  - c. De autoriteit Financiële Markten (AFM) ([www.afm.nl](http://www.afm.nl))
  - d. De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) ([www.autoriteitpersoonsgegevens.nl](http://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl))
  - e. De Nederlandsche Bank N.V. (DNB) ([www.dnb.nl](http://www.dnb.nl))
  - f. De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) ([www.igj.nl](http://www.igj.nl))
  - g. De Nederlandse Zorgautoriteit (NZA) ([www.nza.nl](http://www.nza.nl))
  - h. De Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS) ([www.autoriteitnvs.nl](http://www.autoriteitnvs.nl))
  - i. Bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en
  - j. Bestuursorganen, of onderdelen daarvan, die taken of bevoegdheden hebben op een van de gebieden, genoemd in artikel 2 eerste lid van de Richtlijn.

Op de websites van deze autoriteiten staat de procedure voor het doen van een externe melding.

3. De melder kan op de volgende wijze een melding doen:
  - a. schriftelijk
  - b. mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem, of
  - c. op zijn verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie.
4. Een mondelinge melding wordt geregistreerd door (a) het maken van een gespreksopname in een duurzame en opvraagbare vorm. Hiervoor is voorafgaand instemming van de melder vereist, of (b) 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. Indien nodig kan de melder bij de afdeling advies van het Huis voor Klokkeluiders 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 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 ieder 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, en
  - e. bedrijfsgeheimen in de zin van artikel 1 van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen.
2. 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.
  3. De personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn, maken de identiteit van de melder niet bekend 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 heeft gedaan 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 zorg 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 niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat hij
  - a. de melding conform de wet en de onderhavige regeling heeft gedaan, en
  - b. redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de melding juist is.
3. De melder mag tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat:
  - a. hij bij openbaarmaking redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de openbaarmaking juist is, 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; of
  - c. hij redelijke gronden heeft om aan te nemen dat (I) de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang, of (II) een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit of een ander bevoegde instantie, of (III) het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.
4. Onder benadeling wordt in ieder geval verstaan het nemen van een voor de melder nadelige maatregel, zoals: (a) ontslag of schorsing, (b) een boete als bedoeld in artikel 7:650 BW, (c) demotie, (d) het onthouden van bevordering, (e) een negatieve beoordeling, (f) een schriftelijke berisping, (g) overplaatsing naar een andere vestiging, (h) discriminatie, (i) intimidatie, pesterijen of uitsluiting, (j) smaad of laster, (k) voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten, en (l) intrekking van een vergunning.
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 (indien aan de orde: overeenkomstig het binnen de gemeente geldende sanctiebeleid).
8. Hetgeen in dit artikel is bepaald, geldt ook voor degene die de melder bijstaat en voor een betrokken derde.

### **Artikel 11 Het tegengaan van benadeling van de melder en onderzoek naar benadeling**

1. De functionaris bij wie de melder zijn melding gedaan heeft, bespreekt samen met de melder welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de werknemer 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 dat bespreken met de functionaris bij wie hij zijn melding gedaan heeft. Deze functionaris en de melder bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan en deze functionaris maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit na goedkeuring door de melder naar de werkgever, en/of de melder kan de werkgever verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er met hem wordt omgegaan, en/of de melder kan hierover advies inwinnen bij de afdeling advies van het Huis voor Klokkeluiders, en/of de melder kan een bejegeningsonderzoek aanvragen bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders.
3. De melder, degene die hem bijstaat of een betrokken derde 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 kosten van juridische bijstand zijn voor rekening van de rechtszoekende.
4. Hetgeen in dit artikel is bepaald, geldt ook voor degene die de melder bijstaat en voor een betrokken derde.
5. De werkgever zorgt ervoor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

### **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 het in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden;
  - b. niet naar een persoon herleidbare 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 van een vermoeden van misstanden, 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 Intrekking**

De Regeling melding vermoeden misstand Gouda 2020, vastgesteld op 17 december 2019, wordt ingetrokken.

### **Artikel 14 Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking op 1 mei 2024.

### **Artikel 15 Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als Regeling melding vermoeden misstand Gouda.

*Aldus besloten in de vergadering van 9 april 2024.*

*burgemeester en wethouders van Gouda,*

*de gemeentesecretaris,  
drs. R.C. Bakker,*

*de burgemeester,  
mr. drs. P. Verhoeve,*