

Interne Regeling Vermoeden Misstand van Boels Zanders

Vastgesteld door het bestuur van Boels Zanders op 19 januari 2026

Instemming van de ondernemingsraad verleend op 13 januari 2026

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- *werknemer*: degene die die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht dan wel anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht voor de werkgever;
- *werkgever*: Boels Zanders NV die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
- *melder*: een natuurlijk persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten voor de werkgever een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt als bedoeld in deze regeling;
- *vermoeden van een misstand*: een vermoeden van de melder dat bij de werkgever of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden voor werkgever 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 de werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden voor de werkgever bij een ander bedrijf of een andere organisatie;
- *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:
 - 1°. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door de werkgever zijn vastgesteld, dan wel
 - 2°. 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*: 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 de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen;
- *richtlijn*: Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 (PbEU 2019/L 305);
- *afdeling advies*: de afdeling advies van het huis als bedoeld in artikel 3a lid 2 van de Wbk;
- *afdeling onderzoek*: de afdeling onderzoek van het huis als bedoeld in artikel 3a lid 3 van de Wbk;
- *bedrijfsgeheim*: een bedrijfsgeheim als bedoeld in artikel 1 van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen;
- *betrokken derde*:
 - a. een derde die verbonden is met de melder en die kan worden benadeeld door de werkgever van de melder of een persoon of organisatie waarmee de melder anderszins in een werkgerelateerde context verbonden is, en
 - b. een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is;
- *compliance officer*: de compliance officer die door de werkgever is aangewezen. Als de melder een vermoeden heeft dat de compliance officer bij het vermoeden van een misstand is betrokken, moet voor deze regeling in plaats van "compliance officer" "het bestuur van de organisatie van de werkgever" worden gelezen;
- *adviseur*: een natuurlijk persoon of rechtspersoon die de melder adviseert in het meldingsproces in een werkgerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is;
- *bevoegde autoriteit*: een autoriteit als bedoeld in artikel 2c van de Wbk;
- *huis*: het Huis voor klokkenluiders als bedoeld in artikel 3 van de Wbk;
- *melding*: een melding van een vermoeden van een misstand;
- *externe melding*: een melding van een vermoeden van een misstand bij de bevoegde autoriteit;
- *interne melding*: een melding van een vermoeden van een misstand onder deze regeling;
- *onderzoekers*: de persoon of personen aan wie de compliance officer het onderzoek naar het vermoeden van een misstand opdraagt;
- *openbaarmaking*: Het openbaar maken van informatie over een vermoeden van een misstand door de melder als bedoeld in artikel 17ea e.v. van de Wbk;
- *regeling*: deze regeling;

- *vertrouwenspersoon*: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;
- *Wbk*: de Wet bescherming klokkenluiders;
- *werkgerelateerde context*: toekomstige, huidige of vroegere werkgerelateerde activiteiten 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 Wbk, indien zij dergelijke informatie zouden melden.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning

1. De werkgever stelt aan de werknemers op schriftelijke of elektronische wijze informatie beschikbaar over:
 - a. de procedure op grond van deze regeling;
 - b. de wijze waarop een vermoeden van een misstand buiten de organisatie van de werkgever kan worden gemeld aan bevoegde autoriteiten en voor zover van toepassing aan instellingen, organen en instanties van de Europese Unie; en
 - c. de rechtsbescherming van een werknemer bij het melden van een vermoeden van een misstand.
2. De melder kan bij een vermoeden van een misstand een adviseur of de afdeling advies in vertrouwen raadplegen voor informatie, advies of ondersteuning.

Artikel 3. Melding

1. De melder kan bij een vermoeden van een misstand daarvan een interne melding maken bij de volgende onafhankelijke functionarissen:
 - a. bij de compliance officer;
 - b. bij een vertrouwenspersoon; of
 - c. bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie van de werkgever hiërarchisch een hogere positie bekleedt.
2. De interne melding kan op de volgende wijze worden gedaan:
 - a. schriftelijk;
 - b. mondeling via de telefoon of andere daarvoor door de werkgever beschikbaar gestelde spraakberichtsysteem; of
 - c. op zijn verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie.
3. Als de interne melding wordt gedaan bij een vertrouwenspersoon of een leidinggevende, stuurt deze de interne melding, in overleg met de melder, door naar de compliance officer.
4. De compliance office zal zorgvuldig de juistheid van de gedane beweringen van de melder nagaan en indien nodig nader onderzoek verrichten en maatregelen treffen.
5. Een melding laat de wettelijke verplichting voor de melder tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet.

6. De melder kan een externe melding van een vermoeden van een misstand maken als het eerst maken van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevergd als bedoeld in artikel 15.

7. De melder kan in een uiterste geval informatie over een vermoeden van een misstand openbaar maken als het eerst doen van een melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevergd als bedoeld in artikelen 15 en 16.

Artikel 4. Bescherming tegen benadeling

1. De melder die een vermoeden van een misstand of een inbreuk op Unierecht intern of extern meldt of openbaar maakt en redelijke gronden heeft om van de juistheid daarvan uit te gaan, zal in verband daarmee geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie ondervinden.

2. Onder nadelige gevolgen wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:

- a. ontslag of schorsing, anders dan op eigen verzoek;
- b. een boete als bedoeld in artikel 650 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- 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. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
- l. het niet omzetten van een dienstverband voor bepaalde tijd in een dienstverband voor onbepaalde tijd;
- m. voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten; en
- n. intrekking van een vergunning.

2. Onder benadeling wordt ook verstaan een dreiging met en een poging tot benadeling.

3. De melder zal tijdens en na de behandeling van een melding van een vermoeden van een misstand niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat de melder 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.

4. De melder zal tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat:

- a. de melder 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

b. de melder voorafgaand aan de openbaarmaking een melding heeft gedaan:

- 1°. bij de werkgever, of

2°. rechtstreeks bij een bevoegde autoriteit, en

c. de melder op basis van de informatie als bedoeld in artikel 2e lid 2 onderdeel b van de Wbk dan wel artikel 2k lid 1 van de Wbk, redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft.

5. De melder mag eveneens tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet worden benadeeld, onder de voorwaarde als bedoeld in het voorgaande lid onderdeel a, en de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:

a. de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang;

b. een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit; of

c. het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.

6. Bij benadeling van de melder tijdens en na de behandeling van een melding dan wel na openbaarmaking wordt vermoed dat de benadeling het gevolg is van de melding dan wel de openbaarmaking.

7. Als de werkgever een benadelende maatregel neemt voor de melder, motiveert hij waarom hij deze maatregel nodig acht en deze maatregel geen verband houdt met de melding of openbaarmaking.

8. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder hierop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 5. Bescherming tegen aansprakelijkheid

1. Onverminderd het bij of krachtens de wet bepaalde met betrekking tot de bescherming van de nationale veiligheid, het beroepsgeheim van advocaten, het medisch beroepsgeheim, de geheimhouding van rechterlijke beraadslagingen en het strafprocesrecht, is de melder ingeval van een melding of openbaarmaking niet aansprakelijk voor een inbreuk op enige beperking van de openbaarmaking van informatie, indien:

a. deze redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de melding of openbaarmaking van de informatie noodzakelijk is voor de onthulling van de misstand, en

b. de melding of openbaarmaking overeenkomstig de voorwaarden in de Wbk is gedaan.

2. De melder is, indien deze voldoet aan de voorwaarden als bedoeld in het voorgaande lid, niet aansprakelijk voor het verwerven van of de toegang tot informatie die in de melding is opgenomen of die openbaar wordt gemaakt, tenzij het verwerven van of de toegang tot die informatie strafbaar is gesteld.

3. De bewijslast dat niet voldaan is aan de voorwaarden als bedoeld in de vorige twee leden, berust bij degene die de melder aansprakelijk heeft gesteld.

4. Artikel 3 lid 2 van de Wbk is van toepassing op een melding of openbaarmaking.

Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De melder kan samen met de adviseur bespreken 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.
2. Als de melder vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij dat bespreken met de adviseur. De adviseur en de melder bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De adviseur maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit na goedkeuring door de melder naar de compliance officer.
3. De compliance officer zorgt ervoor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 7. Onderzoek naar benadeling

1. De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met de melding of openbaarmaking, kan de compliance officer verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie van de werkgever met hem wordt omgegaan.
2. De melder kan ook de afdeling onderzoek verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen in verband met de melding of openbaarmaking.

Artikel 8. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De bepalingen in de voorgaande vier artikelen zijn van overeenkomstige toepassing op:
 - a. de adviseur in dienst van de werkgever voor zover hij zijn taak als adviseur van de melder uitoefent;
 - b. de onderzoekers in dienst van de werkgever voor zover zij hun taak als onderzoekers van de interne melding uitoefenen; en
 - c. de overige betrokken derden.

Artikel 9. Geheimhouding en gegevensbescherming

1. De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over een melding zodanig wordt bewaard dat deze alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling hiervan betrokken zijn.
2. Eenieder die betrokken is bij een melding van of het onderzoek naar een vermoeden van een misstand en daarbij de beschikking krijgt over gegevens waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden, is verplicht tot geheimhouding van die gegevens, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hem tot mededeling verplicht of uit zijn taak bij de uitvoering van de Wbk de noodzaak tot medewerking voortvloeit.
3. Onder gegevens met een vertrouwelijk karakter worden in ieder geval begrepen:
 - a. gegevens over de identiteit van de melder en van degene aan wie de misstand wordt toegeschreven of met wie die persoon in verband wordt gebracht en informatie die daartoe herleidbaar is, en

- b. informatie over bedrijfsgeheimen.
- 4. 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 diens instemming.
- 5. Ingeval enig wettelijk voorschrift in het kader van onderzoek door een bevoegde autoriteit of een gerechtelijke procedure tot mededeling van de identiteit van de melder verplicht, wordt de melder daarvan vooraf in kennis gesteld, tenzij die informatie het gerelateerde onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen.
- 6. Bij de kennisgeving als bedoeld in het voorgaande lid, ontvangt de melder of een betrokkene een schriftelijke toelichting van de redenen voor de bekendmaking van de gegevens over zijn identiteit.

Artikel 10. Behandeling van de interne melding

- 1. Als een vertrouwenspersoon of een leidinggevende de interne melding ontvangt, stuurt deze de interne melding met instemming van de melder door aan de compliance officer.
- 2. Indien voor een interne melding een telefoonlijn of een ander spraakberichtsysteem wordt gebruikt of de melder een interne melding doet in een gesprek op een afgesproken locatie, registreert de werkgever de interne melding door:
 - a. het maken van een opname van het gesprek in een duurzame en opvraagbare vorm, voor zover de melder daarmee voorafgaand heeft ingestemd, of
 - b. een volledige en nauwkeurige schriftelijke weergave van het gesprek.
- 3. De melder krijgt de gelegenheid om de schriftelijke weergave van een gesprek, als bedoeld in het voorgaande lid onderdeel b, te controleren, te corrigeren en voor akkoord te tekenen.
- 4. De compliance officer stuurt de melder onverwijld, doch in ieder geval binnen zeven dagen na ontvangst van de interne melding, een ontvangstbevestiging daarvan.
- 5. De ontvangstbevestiging bevat minimaal een zakelijke beschrijving van de interne melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de interne melding.
- 6. De compliance officer registreert de interne melding en de informatie over het vermoeden van een misstand in daarvoor ingericht register.
- 7. De gegevens van de interne melding in het register worden vernietigd indien zij niet langer noodzakelijk zijn om te voldoen aan de eisen van de Wbk of wetgeving anderszins.

Artikel 11. Behandeling van de interne melding door de werkgever

- 1. De compliance officer neemt de interne melding in behandeling.
- 2. De compliance officer stelt in beginsel een onderzoek in naar de interne melding van een vermoeden van een misstand, tenzij:
 - a. het vermoeden niet is gebaseerd op redelijke gronden, of

- b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.
- 3. Als de compliance officer besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder schriftelijk daarover. Daarbij wordt aangegeven waarom er geen onderzoek wordt ingesteld.
- 4. De compliance officer beoordeelt of een bevoegde autoriteit van de interne melding op de hoogte moet worden gebracht. Indien de compliance officer een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
- 5. Als de compliance officer een bevoegde autoriteit op de hoogte heeft gesteld van de interne melding, kan hij voor het onderzoek aansluiten bij het onderzoek dat deze bevoegde autoriteit (mogelijk) laat verrichten.
- 6. Als de compliance officer besluit tot het instellen van een intern onderzoek, draagt de compliance officer het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn.
- 7. De compliance officer informeert de melder onverwijld doch uiterlijk binnen drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging schriftelijk over de beoordeling en voor zover van toepassing de opvolging van de interne melding.
- 8. De compliance officer informeert de personen op wie de interne melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 12. 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 correctie, 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 correctie, goedkeuring en ondertekening voor aan de persoon die gehoord is. De persoon die is gehoord, 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. De 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 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 misstand en tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Als 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. De werkgever geeft zijn standpunt uiterlijk drie maanden na de ontvangst van de melding.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de werkgever of een bevoegde autoriteit van de melding, het onderzoeksrapport en/of het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
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 van de 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 een bevoegde autoriteit 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 bevoegde autoriteit toe. De melder ontvangt hiervan een kopie.

Artikel 15. Externe melding

1. De melder kan een vermoeden van een misstand extern melden bij de afdeling onderzoek of een andere bevoegde autoriteit, indien deze:
 - a. het niet eens is met het standpunt van werkgever of van oordeel is dat het vermoeden van een misstand ten onrechte terzijde is gelegd, of
 - b. niet tijdig een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding
2. De melder kan rechtstreeks een externe melding doen als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevergd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:

- a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - b. een vermoeden dat de werkgever bij de vermoedde misstand betrokken is;
 - c. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor benadeling in verband met het doen van een interne melding;
 - d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - e. een eerdere interne melding van dezelfde misstand of onregelmatigheid overeenkomstig deze regeling, die misstand niet heeft weggenomen; of
 - f. een plicht tot rechtstreekse externe melding.
3. In hoofdstuk 2 paragraaf 4 van de Wbk is de onderzoeksprocedure neergelegd voor het onderzoeken van een vermoeden van een misstand door de afdeling onderzoek.

Artikel 16. Openbaarmaking informatie

1. De melder kan in een uiterste geval informatie over een vermoeden van een misstand openbaar maken, indien en voor zover hij:
- a. redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het vermoeden van een misstand op het moment van de openbaarmaking juist is, en
 - b. voorafgaand aan de openbaarmaking een melding heeft gedaan bij:
 - i. de werkgever en een bevoegde autoriteit, of
 - ii. rechtstreeks bij een bevoegde autoriteit, en
 - iii. de melder op basis van de informatie redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft, of
 - c. de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:
 - i. de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang
 - ii. een risico bestaat op benadeling bij een melding, of
 - iii. het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.

Artikel 17. Rapportage en evaluatie

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

Artikel 18. Inwerkingtreding regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 1 februari 2026.