



# NLR Klokkenluidersregeling

*Vermoed je een misstand van maatschappelijk belang of een inbreuk op EU recht? Dan kan je dit melden binnen NLR/DNW of extern bij een bevoegde autoriteit. Bij twijfel kan je altijd terecht bij het Huis voor Klokkenluiders: [www.huisvoorklokkenluiders.nl](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl).*

Stichting Koninklijk Nederlands Lucht- en Ruimtevaartcentrum, NLR, gelet op het belang dat **NLR** hecht aan het voeren van een deugdelijk integriteitsbeleid en, als onderdeel daarvan, aan een passend klokkenluidersbeleid met bescherming van de klokkenluider conform de wetgeving hieromtrent, gelet op het instemmende besluit van de Ondernemingsraad d.d. **20 november 2023**;

## BESLUIT

vast te stellen de navolgende regeling:

## Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
  - a. **werknemer**; degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht;
  - b. **werkgever**: **NLR**, 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;
  - c. **adviseur**: is iedere natuurlijk persoon die het vertrouwen van de melder geniet en op wie uit hoofde van het beroep of ambt een geheimhoudingsplicht rust omtrent het aan hem/haar gemelde. Hierbij valt te denken aan, echter dit is niet gelimiteerd tot, een familielid, Huis voor Klokkenluiders medewerker, vertrouwenspersoon;
  - d. **vermoeden van een misstand**: het vermoeden van een werknemer, 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:
    - 1e. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
    - 2e. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
      - i. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
      - ii. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
      - iii. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
      - iv. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
      - v. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
      - vi. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift,
      - vii. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld,
      - viii. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vii genoemde feiten.
  - e. **inbreuk op het Unierecht**: handeling of nalatigheid die:
    - i. onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen of,
    - ii. 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.

- f. **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 de organisatie waar de melder werkt of heeft gewerkt of binnen een andere organisatie waarmee de melder uit hoofde van het werk in contact is geweest, alsmede over pogingen tot het verhullen van dergelijke inbreuken;
- g. **vertrouwenspersoon:** degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;
- h. **melder:** de werknemer die een vermoeden van een misstand en/of inbreuk op het Unierecht heeft gemeld op grond van deze regeling;
- i. **afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, Wet bescherming Klokkenluiders (Wbk);
- j. **hoogste leidinggevende:** het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever, i.c. de Algemeen Directeur/ CEO van NLR;
- k. **interne toezichtorgaan:** het orgaan dat binnen de organisatie van de werkgever toezicht houdt op de hoogst leidinggevende, i.c. de Raad van Toezicht van NLR;
- l. **Integraal Risico Manager (IRM):** degene die fungeert als intern meldpunt en procesbegeleider m.b.t. de melding en m.b.t. het tegengaan van benadeling;
- m. **onderzoekers:** onafhankelijke en objectieve onderzoekers van het Huis voor Klokkenluiders;
- n. **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 en/ of inbreuk bij te doen;
- o. **afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, Wet bescherming Klokkenluiders.

## Artikel 2 Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Een werknemer kan de vertrouwenspersoon in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand en/ of inbreuk. De vertrouwenspersoon is geen meldpunt voor het melden van een vermoeden van een misstand of inbreuk maar voorziet in informatie, adviseert en ondersteunt de melder.
2. De werknemer kan ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand en/ of inbreuk.

## Artikel 3 Interne melding door een werknemer van de werkgever

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand en/ of inbreuk binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen bij de IRM. Met betrekking tot deze Klokkenluidersregeling heeft de IRM geen verantwoordingsplicht binnen NLR.
2. Wanneer het gaat om een vermoeden van een misstand en/ of inbreuk van iemand/ dan wel waar hij/ zij bij betrokken is en diegene is niet de CEO/ CFO, legt de IRM de melding voor aan de CEO.
3. Wanneer het gaat om een vermoeden van een misstand en/ of inbreuk van de CFO/ CEO dan wel waar hij/ zij bij betrokken is/ zijn, kan de IRM de melding ook bij het interne toezichtsorgaan doen. Dit conform de NLR autorisatie matrix.  
In dat geval dient in deze regeling voor "Integraal Risico Manager" verder "het interne toezichtsorgaan" te worden gelezen.
4. Wanneer het gaat om een vermoeden van een misstand en/ of inbreuk van de IRM dan wel waar hij bij betrokken is, kan de werknemer de melding ook bij het interne toezichtsorgaan doen. In dat geval dient in deze regeling voor Integraal Risico Manager verder "het interne toezichtsorgaan" te worden gelezen.

## Artikel 4 Interne melding door een werknemer van een andere organisatie

1. Een werknemer van een andere organisatie die door de werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand en/ of inbreuk binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen bij de IRM. Met betrekking tot deze Klokkenluidersregeling heeft de IRM geen verantwoordingsverplichting binnen NLR.
2. Wanneer het gaat om een vermoeden van een misstand en/ of inbreuk van iemand/ dan wel waar hij/ zij bij betrokken is en diegene is niet de CEO/ CFO, legt de IRM de melding voor aan de CEO.

3. Wanneer het gaat om een vermoeden van een misstand en/ of inbreuk van de CFO/ CEO dan wel waar hij/ zij bij betrokken is/ zijn, kan de IRM de melding ook bij het interne toezichtsorgaan doen. In dat geval dient in deze regeling voor “Integraal Risico Manager” verder “het interne toezichtsorgaan” te worden gelezen.
4. Wanneer het gaat om een vermoeden van een misstand en/ of inbreuk van de IRM dan wel waar hij bij betrokken is, kan de werknemer van een andere organisatie de melding ook bij het interne toezichtsorgaan doen. In dat geval dient in deze regeling voor Integraal Risico Manager verder “het interne toezichtsorgaan” te worden gelezen.

## Artikel 5 Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De werkgever zal de melder en de personen die de melder bijstaan, zoals de adviseur, niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand en/ of inbreuk op het Unierecht bij de werkgever, een andere organisatie, of een externe instantie als bedoeld in artikel 15 lid 3. Dit geldt tevens voor betrokken derden, bijvoorbeeld een collega of familielid die verbonden is met de melder en die benadeeld kan worden in zijn of haar werkzaamheden.
2. 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. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
  - c. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
  - d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
  - e. Het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder;
  - f. de opgelegde benoeming in een andere functie;
  - g. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
  - h. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
  - i. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
  - j. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
  - k. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
  - l. het onthouden van promotiekansen;
  - m. het niet accepteren van een ziekmelding, of de werknemer als ziek geregistreerd laten;
  - n. het afwijzen van een verlofaanvraag;
  - o. Het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;
  - p. het opnemen van enig aan deze melding gerelateerd document in het personeelsdossier van de melder.
3. Van benadeling als bedoeld in lid 1 is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op het functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2 jegens hem of haar te nemen, maar de maatregel die de werkgever neemt niet in redelijke verhouding staat tot die grond.
4. Indien de werkgever jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2, motiveert 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 een misstand en/ of inbreuk op het Unierecht.
5. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevend 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 een misstand en/ of inbreuk, 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.
6. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hun een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

## Artikel 6. Omkering van de bewijslast – vrijwaring van gerechtelijke procedures

1. In het geval dat er een gerechtelijke procedure aanhangig wordt gemaakt geldt dat de werkgever zal moeten bewijzen dat geen sprake is van benadeling van de melder, wanneer de melder stelt te zijn benadeeld vanwege zijn melding.
2. Melder kan niet aansprakelijk worden gesteld voor laster, openbaarmaking van bedrijfsgeheimen of schending van het auteursrecht of de geheimhoudingsplicht als melder terecht aannam dat dit noodzakelijk was om een misstand of inbreuk op het Unierecht te onthullen.

## Artikel 7. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De IRM bespreekt onverwijld, 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. De IRM 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. Indien de melder van mening is dat er sprake is van benadeling, kan deze dat onverwijld bespreken met de vertrouwenspersoon of het Huis voor Klokkenluiders. De vertrouwenspersoon of het Huis voor Klokkenluiders en de melder *bespreken* ook welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan.

## Artikel 8. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
2. De werkgever zal de IRM niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. De werkgever zal de adviseur niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
5. De werkgever zal een werknemer niet benadelen in verband met het door hem aan de onderzoekers verstrekken van documenten die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.
6. Op benadeling van de in lid 1 t/m 6 bedoelde personen is artikel 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

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

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.
2. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.

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

1. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand en/ of inbreuk mondeling bij de IRM doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt de IRM, in overleg met de melder, 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. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand en/ of inbreuk mondeling via de externe bevoegde autoriteit, de autoriteiten zoals onderaan pagina 6 vermeld, doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze instantie, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. Indien de melder of de IRM een redelijk vermoeden hebben dat de CEO en/of CFO, bij de vermoede misstand of inbreuk betrokken is, stuurt de IRM de melding onverwijld door aan het interne toezichtsorgaan binnen de organisatie van de werkgever. In dat geval dient in deze regeling voor "de IRM" verder "het interne toezichtsorgaan" te worden gelezen.

4. De IRM stuurt de melder onverwijld een bevestiging dat de melding is ontvangen. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.

## Artikel 11. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De IRM toetst, alvorens hij besluit een onderzoek van de door de melder en IRM verkozen onderzoekers, in te stellen, of het gemelde vermoeden van een misstand en/ of inbreuk:
  - a. gebaseerd is op redelijke gronden, of
  - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand en/ of inbreuk op het Unierecht;
2. Indien de IRM besluit geen onderzoek door de onderzoekers in te stellen, informeert hij de melder daar binnen twee weken na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan de IRM van oordeel is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of dat opvoorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand en/ of inbreuk.
3. Indien de melder van mening is dat het besluit om geen onderzoek in te stellen onvoldoende is onderbouwd dan kan de melder alsnog een externe melding doen, zie artikel 15.
4. De IRM 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 en/ of inbreuk.
5. De IRM informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De IRM stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De IRM informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een externe instantie zoals bedoeld in lid 4, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

---

*“Doe je een melding binnen de organisatie? Dan heb je recht op:*

- *ontvangstbevestiging binnen 7 dagen;*
  - *informatie over de vervolgstappen binnen 3 maanden na de ontvangstbevestiging;*
  - *geheimhoudingsplicht: je identiteit mag niet zonder je toestemming worden bekendgemaakt;*
  - *bescherming van je persoonsgegevens;*
  - *bescherming tegen benadeling.”*
- 

## Artikel 12. De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
3. De onderzoekers kunnen, met inachtneming van de geldende beveiligingsmaatregelen binnen de organisatie en binnen de kaders van de geldende wet- en regelgeving rondom defensie gevoelige informatie, 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, met inachtneming van de geldende maatregelen zoals benoemd in lid 3, alle documenten verstrekken waarvan deze 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.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast en bieden dit aan de opdrachtgever aan. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

## Artikel 13. Standpunt van de werkgever

1. De IRM informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand en/ of inbreuk. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de IRM de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Werknemer heeft recht op informatie over de vervolgstappen binnen de redelijke termijn van drie (3) maanden.
3. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder op grond van lid 1 t/m 3, tenzij het onderzoeksbelang daardoor kan 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. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een inbreuk en/ of 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 hier inhoudelijk op en stelt zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 11 t/m 14 van overeenkomstige toepassing.

## Artikel 15. Externe melding

1. Het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand en/ of inbreuk wordt aangeraden. De melder, kan de melding direct bij een externe organisatie doen.
2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand en/ of inbreuk op het Unierecht wanneer er bijvoorbeeld sprake van is dat dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of :
  - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
  - b. een redelijk vermoeden dat de hoogste leidinggevende en/of het interne toezicht binnen de organisatie van de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
  - c. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
  - d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
  - e. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
  - f. een plicht tot directe externe melding.
3. De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:
  - a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
  - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
  - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.

---

*“Onder de Wet bescherming Klokkenluiders worden onder andere de volgende organisaties als aangewezen bevoegde autoriteiten aangewezen:*

- *Huis voor Klokkenluiders;*
  - *Autoriteit Consument & Markt;*
  - *Autoriteit Financiële Markten;*
-

## Artikel 16. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

1. De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand en/ of inbreuk, kan de IRM verzoeken om de wijze waarop er binnen de organisatie met hen wordt omgegaan in kaart te brengen.
2. De artikelen 11 t/m 14 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 8 lid 1 t/m 5 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.
4. De melder kan zelf ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders direct verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hen heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand en/ of inbreuk.

## Artikel 17. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op de Cockpit en openbaar wordt gemaakt op de – extern toegankelijke - website van NLR.
2. De hoogste leidinggevende stelt jaarlijks, doch slechts indien er in dat jaar sprake is geweest van een melding, een geheel anonieme rapportage op over de wijze waarop is omgegaan met het melden van vermoedens van misstanden en/ of inbreuken en de uitvoering van deze regeling. Deze geheel anonieme 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 en inbreuken;
  - 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 de 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 een misstand en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
3. De hoogste leidinggevende stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de Ondernemingsraad geanonimiseerd wordt besproken.
4. De hoogste leidinggevende stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid hun standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en/ of inbreuken, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. De hoogste leidinggevende draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de Ondernemingsraad voor.

## Artikel 18. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling treedt in werking op **20 november 2023**.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de **NLR Klokkenluidersregeling**.