

KLOKKENLUIDERSREGELING

COGAS HOLDING N.V. EN HAAR DOCHTERONDERNEMINGEN

Artikel 1 Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a) **wet**: Wet bescherming klokkenluiders die op 18 februari 2023 in werking is getreden als gevolg van de implementatie van de Europese Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europese Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 (PbEU 2019, L 305);
 - b) **werknemer**: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht;
 - c) **werkgever: de Cogas-organisatie**, welke 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;
 - d) **vermoeden van een misstand**: het vermoeden van de melder, dat binnen de Cogas-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:
 - 1^e het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder binnen de Cogas-organisatie heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een andere organisatie, en
 - 2^e 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 Cogas-organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
 - VI. een (dreigende) schending van andere (interne) regels dan een wettelijk voorschrift die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijke voorschrift door de Cogas-organisatie zijn vastgesteld;
 - 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 hierboven genoemde feiten;
 - e) **vermoeden van een ernstige onregelmatigheid**: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de Cogas-organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;
 - f) **adviseur**: een natuurlijk persoon of rechtspersoon die door de melder in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand of ernstige onregelmatigheid (advocaat, vertrouwenspersoon, afdeling advies Huis voor Klokkenluiders etc.);
 - g) **meldingscoördinator**: degene die is aangewezen om de melding van een vermoeden van een misstand of ernstige onregelmatigheid in ontvangst te nemen, fungeert als procesbewaker en kan door alle betrokkenen worden geraadpleegd over deze regeling. De naam en contactgegevens van de meldingscoördinator is gepubliceerd op het intranet van de Cogas-organisatie (Coweb) en op de website van de Cogas-organisatie (www.cogas.nl);

- h) **melding**: de melding van een vermoeden van een misstand of ernstige onregelmatigheid op grond van deze regeling;
 - i) **melder**: een natuurlijk persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt op grond van deze regeling (naast werknemers ook ZZP-ers, stagiaires, sollicitanten, leveranciers, aandeelhouders en commissarissen);
 - j) **betrokken derde**: 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 een rechtspersoon die in eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is (collega's, leidinggevenden, familieleden etc.);
 - k) **hoogst leidinggevende**: het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever (directeur Cogas-organisatie);
 - l) **interne toezichtsorgaan**: het orgaan dat binnen de organisatie van de werkgever toezicht houdt op de hoogst leidinggevende (raad van commissarissen Cogas-organisatie);
 - m) **onderzoekers**: degenen aan wie de hoogst leidinggevende het onderzoek naar de misstand of ernstige onregelmatigheid opdraagt;
 - 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 bij te doen;
 - o) **externe derde**: iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen oplossen of doen oplossen;
2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.
 3. Daar waar in deze regeling begrippen nadere duiding behoeven, wordt aansluiting gezocht bij de definities zoals bepaald in de Wet bescherming klokkenluiders.

Artikel 2 Informatie, advies en ondersteuning

1. De melder, adviseur en betrokken derde kunnen de meldingscoördinator vertrouwelijk verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand of ernstige onregelmatigheid.
2. De melder, adviseur en betrokken derde kunnen ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, zoals bepaald in artikel 3a lid 2 Wet bescherming klokkenluiders, **vertrouwelijk** verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.
3. De adviesaanvraag, zoals bedoeld in lid 1 en lid 2, is vormvrij. Informatie en advies kunnen zowel mondeling als schriftelijk door de meldingscoördinator respectievelijk de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders worden gegeven.

Artikel 3 Interne melding door een werknemer van de Cogas-organisatie

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of ernstige onregelmatigheid binnen de Cogas-organisatie kan daarvan mondeling, schriftelijk of elektronisch een melding doen bij de meldingscoördinator.
2. De werknemer kan het vermoeden van een misstand of ernstige onregelmatigheid binnen de Cogas-organisatie vertrouwelijk melden bij de meldingscoördinator. De meldingscoördinator stuurt de melding door naar de hoogst leidinggevende, respectievelijk het interne toezichtsorgaan.

3. Een werknemer kan het vermoeden van een misstand of ernstige onregelmatigheid binnen de Cogas-organisatie anoniem melden bij de meldingscoördinator. De meldingscoördinator stuurt de melding anoniem door naar de hoogst leidinggevende, respectievelijk het interne toezichtsorgaan.
4. Een werknemer kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand of ernstige onregelmatigheid binnen de Cogas-organisatie.

Artikel 4 Interne melding door een niet-werknemer van de Cogas-organisatie

1. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de Cogas-organisatie in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen de Cogas-organisatie kan daarvan mondeling, schriftelijk of elektronisch een melding doen bij de meldingscoördinator.
2. De werknemer van een andere organisatie, zoals bedoeld in lid 1, kan het vermoeden van een misstand binnen de Cogas-organisatie vertrouwelijk melden via de meldingscoördinator. De meldingscoördinator stuurt de melding door naar de hoogst leidinggevende, respectievelijk het interne toezichtsorgaan.
3. Een werknemer van een andere organisatie, zoals bedoeld in lid 1, kan het vermoeden van een misstand of ernstige onregelmatigheid binnen de Cogas-organisatie anoniem melden bij de meldingscoördinator. De meldingscoördinator stuurt de melding anoniem door naar de hoogst leidinggevende, respectievelijk het interne toezichtsorgaan.

Artikel 5 Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De werkgever zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of ernstige onregelmatigheid bij de Cogas-organisatie, een andere organisatie, of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan (het dreigen met of het pogen van) het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
 - a) het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - b) schorsing
 - c) het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - d) het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - e) het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - f) het opleggen van een boete als bedoeld in artikel 7:650 BW;
 - g) het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder;
 - h) de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - i) het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - j) het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - k) het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
 - l) het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - m) het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - n) het onthouden van promotiekansen;
 - o) demotie;
 - p) het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten;
 - q) het afwijzen van een verlofaanvraag;

- r) het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;
 - s) het geven van een negatieve beoordeling;
 - t) het geven van een schriftelijke berisping;
 - u) discriminatie, intimidatie, pesterijen en uitsluiting;
 - v) smaad of laster;
 - w) voortijdig beëindigen van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten.
3. Van benadeling als bedoeld in lid 1 is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2 jegens hem 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 hij 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 of ernstige onregelmatigheid.
 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 of ernstige onregelmatigheid, 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 leidinggevend en collega's van de melder die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 6 Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De meldingscoördinator 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 melder kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. De meldingscoördinator draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de meldingscoördinator. De meldingscoördinator en de melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De meldingscoördinator draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De meldingscoördinator stuurt het verslag onverwijld door aan de hoogst leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De hoogst leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 7 Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever zal de adviseur en/of betrokken derde die in dienst is van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur en/of betrokken derde van de melder.
2. De werkgever benadeelt de meldingscoördinator niet vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
4. 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.
5. Op benadeling van de in lid 1 t/m 4 bedoelde personen zijn artikel 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 8 Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder

1. Een ieder die betrokken is bij een melding of het onderzoek naar een vermoeden van een misstand of ernstige onregelmatigheid en daarbij de schikking 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 deze Wet bescherming klokkenluiders de noodzaak tot mededeling voortvloeit.
2. 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.
3. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet direct of indirect bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
4. Indien het vermoeden van een misstand of ernstige onregelmatigheid is gemeld via de meldingscoördinator en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de meldingscoördinator en stuurt de meldingscoördinator dit onverwijld door aan de melder.

5. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de adviseur en/of betrokken derde niet direct of indirect bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur respectievelijk betrokken derde.
6. Ingeval enig wettelijk voorschrift in het kader van onderzoek door een bevoegde autoriteit of gerechtelijke procedure tot mededeling van de identiteit van de melder verplicht, wordt deze daarvan vooraf, voorzien van een schriftelijk toelichting van de redenen voor de bekendmaking van de gegevens, in kennis gesteld, tenzij die informatie het gerelateerde onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen.

Artikel 9 Doorsturen, ontvangstbevestiging en terugkoppeling van de interne melding

1. Indien de melder de melding van een vermoeden van een misstand of ernstige onregelmatigheid mondeling bij de meldingscoördinator doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt de meldingscoördinator, 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. De meldingscoördinator registreert een melding bij de ontvangst daarvan in een daarvoor ingericht register dat alleen toegankelijk is voor daartoe gemachtigde werknemers van de Cogas-organisatie. De gegevens van een melding in het register worden door de meldingscoördinator vernietigd indien zij niet langer noodzakelijk zijn om te voldoen aan de eisen van de Wet bescherming klokkenluiders of enig ander wettelijk voorschrift.
3. De meldingscoördinator bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de hoogst leidinggevende binnen de Cogas-organisatie.
4. Indien de melder of de meldingscoördinator bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat de hoogst leidinggevende bij de vermoede misstand of ernstige onregelmatigheid betrokken is, stuurt de meldingscoördinator de melding onverwijld door aan het interne toezichtsorgaan binnen de organisatie van de Cogas-organisatie. In dat geval dient in deze regeling voor “de hoogst leidinggevende” verder “het interne toezichtsorgaan” te worden gelezen.
5. De hoogst leidinggevende stuurt de melder onverwijld, doch uiterlijk binnen zeven dagen na ontvangst van een melding, 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.
6. De hoogst leidinggevende verstrekt aan de melder binnen een redelijke termijn, doch uiterlijk binnen drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging, zoals bedoeld in lid 5, informatie over de beoordeling en voor zover van toepassing de opvolging van de melding.

Artikel 10 Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De hoogst leidinggevende stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of ernstige onregelmatigheid, 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 of ernstige onregelmatigheid.
2. Indien de hoogst leidinggevende besluit geen onderzoek 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 hoogst leidinggevende van oordeel is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of dat op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of ernstige onregelmatigheid.

3. De hoogst leidinggevende beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de hoogst leidinggevende de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De hoogst leidinggevende draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of ernstige onregelmatigheid.
5. De hoogst leidinggevende informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De hoogst leidinggevende stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De hoogst leidinggevende 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 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 11 De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging 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 binnen de Cogas-organisatie alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. Werknemers binnen de Cogas-organisatie 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.
6. De onderzoekers maken zelf de afweging in hoeverre zij de opmerkingen van de melder ten aanzien van het concept onderzoeksrapport, meenemen bij het vaststellen van het onderzoeksrapport.
7. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 12 Standpunt van de werkgever

1. De hoogst leidinggevende informeert de melder binnen drie maanden na het versturen van de ontvangstbevestiging van de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of ernstige onregelmatigheid. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de termijn als bedoeld in lid 1 kan worden gegeven, informeert de hoogst leidinggevende de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogst leidinggevende of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een

misstand, van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

4. Lid 1 t/m 3 zijn van overeenkomstige toepassing op de personen op wie de melding betrekking heeft, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 13 Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het standpunt van de werkgever te reageren. Hierbij kan de melder onderbouwd aangeven dat het vermoeden van een misstand of ernstige onregelmatigheid niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht. Ook kan de melder onderbouwd wezenlijke onjuistheden in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever aangeven. In deze gevallen reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 10 t/m 13 van overeenkomstige toepassing.
2. Indien de werkgever een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 14 Externe melding

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand, kan de melder een externe melding doen indien:
 - a) de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 12 en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
 - b) de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 12 lid 1 of lid 2.
2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand indien het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. 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 redelijk vermoeden dat het interne toezichtsorgaan binnen de Cogas-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, waaronder de Autoriteit Consument en Markt;

- c) een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders, zoals bepaald in artikel 3a lid 3 Wet bescherming klokkenluiders.
4. Indien naar het oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, kan de melder de externe melding ook doen bij een externe derde die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen.

Artikel 15 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 of ernstige onregelmatigheid, kan de hoogst leidinggevende verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de Cogas-organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 10 t/m 13 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 7 lid 1 t/m 4 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.
4. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

Artikel 16 Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De hoogst leidinggevende draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet van de Cogas-organisatie (Coweb) en openbaar wordt gemaakt op de website van de Cogas-organisatie (www.cogas.nl).
2. De hoogst leidinggevende stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en ernstige onregelmatigheden en de uitvoering van deze regeling. De 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 ernstige onregelmatigheden 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 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 ernstige onregelmatigheid en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
3. De hoogst 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 wordt besproken.
4. De hoogst leidinggevende stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en ernstige onregelmatigheden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. De hoogst 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 17 Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 5 september 2023.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of ernstige onregelmatigheid bij Cogas Holding N.V. en haar dochterondernemingen, of kortweg Klokkenluidersregeling Cogas.