

## Gedragscode De Kloek

Versie: 1.9 – oktober 2026

Ingangsdatum: 1 oktober 2026

De Kloek: Sportclub de Kloek vof, handelend onder Fitness de Kloek

Adres: Insulindeweg 11, 1462 MJ Middenbeemster

E-mail: info@fitnessdekloek.nl

Telefoon: 0299 681 807

Website: www.fitnessdekloek.nl

KvK-nummer: 99022672

Deze gedragscode beschrijft de omgangsnormen binnen De Kloek, het gedrag dat niet is toegestaan en de wijze waarop meldingen en overtredingen worden behandeld. Het doel is een veilige, respectvolle omgeving om te sporten, te bezoeken en te werken.

### Artikel 1 - Begripsbepalingen

- 1.1 **De Kloek:** Sportclub de Kloek vof, handelend onder Fitness de Kloek.
- 1.2 **Betrokkene:** iedere medewerker, sporter, bezoeker, begeleider, opdrachtnemer of andere persoon die binnen het toepassingsgebied van deze gedragscode handelt.
- 1.3 **Medewerker:** een werknemer, stagiair, vrijwilliger, uitzendkracht of andere persoon die werkzaamheden voor De Kloek verricht.
- 1.4 **Sporter:** een lid, klant of deelnemer die gebruikmaakt van de voorzieningen, activiteiten of diensten van De Kloek.
- 1.5 **Directie:** de vennoten van De Kloek of een door hen voor het betreffende besluit aangewezen verantwoordelijke.
- 1.6 **Ongewenst gedrag:** gedrag als omschreven in artikel 4 dat de veiligheid, waardigheid, persoonlijke grenzen of het ongestoord sporten of werken aantast.
- 1.7 **Melding en klacht:** een melding is een signaal over mogelijk ongewenst gedrag; een klacht is een verzoek dit gedrag formeel te beoordelen. De melder is degene die het signaal of de klacht indient.
- 1.8 **Huisregels en algemene voorwaarden:** de Huisregels voor sporters en bezoekers De Kloek en de Algemene voorwaarden Fitness de Kloek, inclusief de clubafspraken en bijlage 1. Voor werkafspraken geldt daarnaast het Huisreglement voor medewerkers De Kloek, met de toepasselijke personeelsregelingen.

### Artikel 2 - Toepassingsgebied

- 2.1 De omgangsnormen gelden voor alle betrokkenen op de locaties van De Kloek, tijdens haar activiteiten en bij telefonisch of digitaal contact dat rechtstreeks samenhangt met het werk, bezoek of de dienstverlening. Ook oud-medewerkers die als bezoeker of anderszins binnen dit bereik handelen, worden op deze normen aangesproken.
- 2.2 Gedrag buiten de club is alleen relevant voor maatregelen wanneer het een concrete en rechtstreekse weerslag heeft op de veiligheid of omgang binnen De Kloek. Deze code schept geen algemene zeggenschap over privégedrag. Arbeidsrechtelijke, contractuele en wettelijke grenzen blijven gelden.

### Artikel 3 - Gewenst gedrag

- 3.1 Betrokkenen respecteren elkaars waardigheid, persoonlijke grenzen en eigendommen. Zij geven elkaar ruimte om veilig te sporten en te werken, houden zich aan afspraken en volgen redelijke werk- en veiligheidsaanwijzingen.
- 3.2 Medewerkers geven het goede voorbeeld. Bij lichamelijke begeleiding wordt vooraf uitgelegd welk contact nodig is en wordt toestemming gevraagd; weigering wordt gerespecteerd. Bij acute nood kan noodzakelijke eerste hulp worden verleend. Een minderjarige en kwetsbare personen wordt extra rekening gehouden met afhankelijkheid en het vermogen grenzen aan te geven.
- 3.3 **Open communicatie en bereidheid tot gesprek.** Betrokkenen communiceren open en respectvol, luisteren naar elkaar en geven ruimte aan vragen, kritiek en verschillende standpunten. Bij onduidelijkheden of spanningen spannen zij zich redelijkerwijs in om met elkaar in gesprek te gaan en tot werkbare afspraken te komen. Daarbij worden persoonlijke grenzen en veiligheid gerespecteerd. Zo nodig vindt het gesprek plaats met ondersteuning of via een passend aanspreekpunt. Een rechtstreeks gesprek is geen voorwaarde om een melding of klacht te doen.
- 3.4 **Professionele en dienstverlenende houding.** Medewerkers zijn aanspreekbaar, attent en behulpzaam. Zij bieden binnen hun taak passende hulp, volgen hulpvragen op en leggen uit wanneer iets niet direct mogelijk is. Zij dragen actief bij aan een ordelijke en veilige sportomgeving, waaronder het opruimen van materialen, en communiceren respectvol, zowel verbaal als non-verbaal.
- 3.5 **Luisterbereidheid en openstaan voor feedback.** De Kloek neemt vragen, opmerkingen en signalen over de dienstverlening serieus. Medewerkers en leidinggevenden luisteren, vragen door en onderzoeken wat hiervan kan worden geleerd. Alle betrokkenen laten elkaar uitspreken en staan open voor een respectvolle uitwisseling, ook bij onvrede of een verschil van inzicht.
- 3.6 **Respect voor rollen en verantwoordelijkheden.** Sporters en bezoekers mogen medewerkers om hulp vragen, aandachtspunten benoemen en onvrede uiten. Zij houden rekening met andere aanwezigen en volgen redelijke huis- en veiligheidsaanwijzingen op. De aansturing en beoordeling van medewerkers berusten bij de leidinggevende. Bij een terugkerend probleem of oplopend conflict kan diens hulp worden ingeschakeld.
- 3.7 **Constructief omgaan met onvrede.** Betrokkenen benoemen concreet wat er speelt, luisteren naar elkaars uitleg en laten ruimte voor een oplossing. Bij oplopende spanning vermijden zij verdere escalatie en vragen zij zo nodig ondersteuning. Medewerkers blijven professioneel, leggen afspraken rustig uit en zoeken waar mogelijk een passende oplossing. Niemand hoeft een onveilig gesprek voort te zetten.

### Artikel 4 - Ongewenst gedrag

- 4.1 De onderstaande gedragingen zijn niet toegestaan en worden steeds beoordeeld volgens artikel 5. De voorbeelden zijn illustratief. De normen gelden ook voor digitaal gedrag en gedrag in groepsverband, en voor directie en leidinggevenden. Overlap tussen categorieën maakt een incident niet automatisch ernstiger.
- 4.2 **Agressie en geweld.** Fysiek geweld of agressieve verbale of non-verbale bejegening die de lichamelijke integriteit, veiligheid of waardigheid van een ander aantast. Voorbeelden: Slaan, duwen, spugen, voorwerpen naar iemand gooien of iemand agressief uitschelden.
- 4.3 **Intimiderend gedrag.** Verbale of non-verbale communicatie of ander gedrag dat, gelet op de context en onderlinge verhouding, redelijkerwijs vrees voor benadeling of aantasting van de veiligheid oproept. Een expliciet dreigement is niet vereist. Voorbeelden: Dreigende woorden, berichten, stemverheffing, gebaren of lichaamshouding; iemand insluiten of door dreigend optreden tegenspraak ontmoedigen. Toon en lichaamstaal worden in hun context beoordeeld.
- 4.4 **Vernederende bejegening.** Kleinerende of beledigende behandeling die, beoordeeld in haar context, iemands waardigheid aantast. Dit kan ook een eenmalige gedraging zijn. Voorbeelden: Iemand persoonlijk belachelijk maken, uitschelden, denigrerend op diens lichaam reageren of publiekelijk afbreken. Zakelijke feedback is op zichzelf geen vernedering.
- 4.5 **Ongoorloofde druk uitoefenen.** Anderen door dreiging, misleiding, misbruik van afhankelijkheid of aanhoudende grensoverschrijdende aandring bewegen tot uitspraken, keuzes of handelingen die zij niet vrij willen doen. Voorbeelden: Loyaliteit afdwingen, schuld of schaamte als drukmiddel gebruiken, blijven aandringen ondanks kenbare weerstand of druk uitoefenen om partij te kiezen, steun te betuigen of niet te klagen.
- 4.6 **Pesten.** Herhaald negatief gedrag gericht tegen een persoon of groep die zich daartegen moeilijk kan verweren. Een gewoon conflict of een eenmalig incident is op zichzelf geen pesten. Voorbeelden: Stelselmatig kleineren, sociaal isoleren, schadelijke geruchten verspreiden of iemand gericht tegenwerken.
- 4.7 **Onprofessionele en denigrerende communicatie.** Communicatie binnen het werk of de dienstverlening die door beledigende, denigrerende, minachtende of agressieve uitingen, of herhaalde verstoring van gesprekken, de respectvolle professionele omgang wezenlijk schaadt. Dit geldt voor verbale en non-verbale communicatie met en over alle betrokkenen, waaronder leidinggevenden. Voorbeelden: Iemand persoonlijk kleineren, ook tegenover klanten of collega's, publiekelijk beschimpen, kleinerend afwimpelen, bespotten met woorden of gebaren of herhaald overschreeuwen. Een directe stijl, accent, taalniveau, zakelijke kritiek of het bespreken van zorgen is op zichzelf geen overtreding.
- 4.8 **Verstoring van de samenwerking.** Het zonder deugdelijke reden bewust belemmeren van noodzakelijke samenwerking, informatieoverdracht of werkafspraken, waardoor het werk of de dienstverlening aantoonbaar wordt gehinderd. Voorbeelden: Noodzakelijke werkinformatie achterhouden, werk saboteren of na duidelijke afspraken en een passende gespreksmogelijkheid blijven weigeren noodzakelijk overleg te voeren. Een conflict, klacht of eenmalige terughoudendheid is op zichzelf onvoldoende.
- 4.9 **Discriminatie.** Verboden onderscheid, uitsluiting of discriminerende bejegening wegens een wettelijk beschermd persoonskenmerk. Voorbeelden: Benadeling wegens afkomst, huidskleur, nationaliteit, geslacht, genderidentiteit, seksuele gerichtheid, geloof, levensovertuiging, politieke gezindheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte, voor zover de toepasselijke wet dit verbiedt.
- 4.10 **Seksueel grensoverschrijdend gedrag.** Ongewenst seksueel getint verbaal, non-verbaal, fysiek of digitaal gedrag dat persoonlijke grenzen of waardigheid aantast, waaronder seksuele intimidatie en seksueel geweld. Voorbeelden: Seksuele opmerkingen of beelden opdringen, ongewenste aanrakingen, seksuele dwang of aanranding. Stille of afhankelijkheid geldt niet als toestemming.
- 4.11 **Aanhoudend lastigvallen en stalking.** Herhaald ongewenst benaderen, volgen of controleren waardoor persoonlijke grenzen, privacy of veiligheid worden aangetast. Voorbeelden: Blijven bellen of berichten sturen, iemand opwachten of na een afwijzing steeds opnieuw benaderen. Noodzakelijk en redelijk zakelijk contact is op zichzelf geen overtreding.
- 4.12 **Machtsmisbruik en uitbuiting.** Een positie, invloed of afhankelijkheidsrelatie misbruiken om ongepaste voordelen of medewerking te verkrijgen of iemand te benadelen. Voorbeelden: Gunsten eisen in ruil voor begeleiding of kwetsbaarheid uitbuiten. Leeftijdsverschil of meer ervaring is op zichzelf geen machtsmisbruik.
- 4.13 **Schending van privacy.** Zonder geldige grond inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer of beelden, persoonsgegevens, accounts of vertrouwelijke informatie ongeoorloofd gebruiken of verspreiden. Voorbeelden: Filmen in kleedkamers of douches, privégegevens verspreiden om te schaden of onbevoegd accounts inzien. Rechtmatige meldingen en noodzakelijk, rechtmatig gebruik van bewijs worden niet verboden.
- 4.14 **Vergelding en beïnvloeding van meldingen.** Iemand benadelen of onder druk zetten wegens een te goeder trouw gedane melding, klacht of verklaring, of de zorgvuldige behandeling daarvan belemmeren. Voorbeelden: Met gevolgen dreigen, melders buitensluiten, bewijs vernietigen, verklaringen onder druk laten aanpassen of bewust een onware beschuldiging

doen. Een onbewezen of onjuiste melding is niet automatisch bewust vals; wettelijke bescherming blijft gelden.

- 4.15 **Opdringen van overtuigingen en campagnevoering.** Politieke, religieuze of andere ideologische overtuigingen onder druk opdringen. Campagneactiviteiten op de locaties of via de beheerde kanalen vereisen voorafgaande toestemming, die op objectieve, gelijke en proportionele gronden wordt beoordeeld. Voorbeelden: Doorgaan met werven ondanks kenbare afwijzing of druk uitoefenen om steun uit te spreken. Het hebben of respectvol bespreken van een overtuiging is toegestaan; wettelijke vakbonds-, medezeggenschaps- en meldingsrechten blijven gelden.
- 4.16 **Gevaarlijk gedrag en ernstige verstoring.** Concreet gevaar veroorzaken of het veilige, ordelijke verloop van activiteiten ernstig verstoren, waaronder het negeren van redelijke en kenbaar gemaakte veiligheidsaanwijzingen. Voorbeelden: Onveilig apparatuurgebruik, nooduitgangen blokkeren, gevaarlijk handelen onder invloed, wapens meebrengen buiten een rechtmatige taakuitoefening of veiligheidsvoorzieningen saboteren.
- 4.17 **Aantasting van eigendom en vertrouwen.** Eigendommen of toegangsmiddelen opzettelijk ongeoorloofd gebruiken, wegnemen of beschadigen, of anderen door bedrog benadelen. Voorbeelden: Diefstal, vernieling, fraude, afpersing, onbevoegd toegang verschaffen of een rechtmatig opgelegde toegangszegging omzeilen.
- 4.18 **Schending van lichamelijke grenzen.** Ongewenst niet-seksueel lichamen contact of lichamelijke handelingen afdwingen in strijd met persoonlijke grenzen. Voorbeelden: Onnodig vastpakken, doorgaan met aanraken na een weigering of iemand ondanks pijn tot doortraining dwingen. Noodzakelijke en proportionele hulpverlening wordt naar de omstandigheden beoordeeld.
- 4.19 **Verboden middelen en handel.** Illegale middelen of verboden goederen aanbieden, verhandelen of verstrekken binnen de club of via haar kanalen. Voorbeelden: Handel in verboden drugs of onrechtmatig verstrekken van geneesmiddelen. Rechtmatig persoonlijk medicijngebruik is op zichzelf geen overtreding.
- 4.20 **Sociale uitsluiting en ongeoorloofde groepsdruk.** Iemand doelbewust sociaal isoleren, zonder deugdelijke reden uitsluiten van noodzakelijke informatie of deelname, of met dreiging van uitsluiting onder druk zetten om partij te kiezen of mee te werken. Voorbeelden: Afspreken iemand stelselmatig te negeren, anderen aansporen noodzakelijk contact te vermijden of groepsacceptatie afhankelijk maken van steun tegen een ander. Gewone vriendschappen, vrijwillig overleg en gezamenlijke kritiek zijn op zichzelf geen overtreding.
- 4.21 **Bewust verspreiden van onwaarheden.** Feitelijke beweringen over personen of De Kloek verspreiden terwijl men weet dat deze onjuist zijn, wanneer dit redelijkerwijs reputatie, veiligheid of samenwerking kan schaden. Voorbeelden: Beschuldigingen verzinnen, bewust onjuiste geruchten doorvertellen of berichten vervalsen en als echt verspreiden. Meningingen, vergissingen en te goeder trouw gedane meldingen vallen hier niet automatisch onder; een onbewezen beschuldiging is niet zonder meer een leugen.
- 4.22 **Afwijzende bejegening en escalerend gedrag.** Een ander door bewust negeren of afwijzend optreden wezenlijk belemmeren in een redelijke hulpvraag, of een conflict door gericht provocerend gedrag laten oplopen. De concrete handelingen en omstandigheden zijn bepalend. Voorbeelden: Een hulpvraag herhaald bewust negeren om iemand af te wijzen, doelbewust blijven uitdagen of blijven overschreeuwen nadat een redelijke mogelijkheid tot overleg is geboden. Wachten, niet direct kunnen helpen, een gemotiveerde weigering of het handhaven van redelijke huisregels is op zichzelf geen overtreding.
- 4.23 **Aanzetten en bewust ondersteunen.** Anderen aanzetten tot of bewust behulpzaam zijn bij een gedraging die onder dit artikel verboden is. Voorbeelden: Een groep mobiliseren om iemand te intimideren of bewust helpen bij uitsluiting, privacyinbreuken of sabotage. Alleen aanwezig zijn of niet durven ingrijpen is onvoldoende.

#### Artikel 5 - Beoordelingskader

- 5.1 Ook niet letterlijk genoemd gedrag kan een overtreding zijn als het naar aard en ernst vergelijkbaar is met artikel 4 en aantoonbaar de daar beschermde belangen aantast. De Kloek motiveert dit concreet; alleen een onwelgevallige mening is onvoldoende.
- 5.2 De beoordeling berust op concrete gedragingen en voldoende betrouwbare feiten, met aandacht voor context, herhaling, onderlinge verhouding en gevolgen. Een onveilig gevoel of melding wordt serieus onderzocht en bewijst op zichzelf geen overtreding. Vooraf protesteren is niet vereist; de bedoeling is niet doorslaggevend. Eén ernstig incident kan voldoende zijn.
- 5.3 Kritiek, gezamenlijke zorgen over leiderschap, klachten, wettelijk beschermde meldingen, rechtmatige juridische stappen, vakbonds- en medezeggenschapsactiviteiten en vrijwillige gesprekken zijn op zichzelf geen overtreding, ook als zij ongemak of spanning oproepen. Inhoud en wijze van uiten worden afzonderlijk beoordeeld, met inachtneming van de vrijheid van meningsuiting. Noodzakelijke en evenredige zelfverdediging of hulpverlening wordt naar de omstandigheden beoordeeld.
- 5.4 Iedereen wordt gelijkwaardig behandeld, ongeacht overtuiging of persoonskenmerken. De Kloek onderzoekt waar nodig doeltreffende aanpassingen bij een beperking. Een diagnose, beperking of ondersteuningsbehoefte is op zichzelf geen overtreding; maatregelen berusten op concreet gedrag, risico's en de mogelijkheden om die te beperken.

- 5.5 Bij communicatie- en samenwerkingsproblemen worden ook rolverdeling, wederzijds gedrag, taal, gezondheid en mogelijke ondersteuning onderzocht. Bij herstelbare problemen worden concrete verwachtingen besproken en wordt in beginsel een passende verbeter- of herstelmogelijkheid geboden. Een rechtstreeks gesprek of excuses zijn geen voorwaarde voor het indienen of behandelen van een klacht. Een verstoorde verhouding is op zichzelf geen bewijs van schuld of verwijtbaar handelen.

#### Artikel 6 - Melden en behandelen

- 6.1 Een incident kan mondeling of schriftelijk worden gemeld bij een aanwezige medewerker of de directie via [info@fitnessdekloek.nl](mailto:info@fitnessdekloek.nl) of 0299 681 807. Ook een herkenbaar signaal zonder formeel klachtenformulier wordt serieus behandeld. Bij direct gevaar worden medewerkers en zo nodig hulpdiensten gewaarschuwd. Zelf de veroorzaker aanspreken is geen voorwaarde om te melden.
- 6.2 De Kloek brengt eerst de veiligheid in orde, legt relevante feiten vast en geeft de persoon op wie de melding betrekking heeft vóór een definitieve maatregel gelegenheid op de concrete verwijten te reageren. Bij acute noodzaak kan eerst een tijdelijke veiligheidsmaatregel volgen; daarna wordt zo spoedig mogelijk wederhoor geboden. De beoordeling gebeurt zonder vooringenomenheid en zonder belangenverstrengeling.
- 6.3 De Kloek behandelt informatie zorgvuldig. Alleen personen die deze voor de behandeling of een wettelijke verplichting nodig hebben, krijgen toegang. Absolute geheimhouding kan niet worden gegarandeerd. Registraties blijven beperkt tot wat noodzakelijk is en worden niet langer bewaard dan nodig.
- 6.4 De melder ontvangt zo spoedig mogelijk een ontvangstbevestiging en informatie over de behandeling. De Kloek streeft naar een gemotiveerde reactie binnen vier weken; bij uitstel volgt een uitleg en nieuwe termijn. Informatie over maatregelen tegen anderen wordt alleen gedeeld voor zover passend en toegestaan. Bij een wettelijk beschermde melding gelden de daarvoor geldende waarborgen en termijnen; deze code beperkt de mogelijkheid van een rechtmatige externe melding niet.

#### Artikel 7 - Maatregelen en toegangszegging

- 7.1 De Kloek kiest een passende maatregel op basis van ernst, bewijs, gevolgen, eerdere relevante incidenten en herhalingsrisico. Mogelijkheden zijn aanspreken, waarschuwen, het bezoek beëindigen, tijdelijke toegangszegging of, waar rechtmatig, langdurige ontzegging of beëindiging van de overeenkomst.
- 7.2 Bij een lichte overtreding ligt aanspreken of waarschuwen voor de hand. Bij een ernstige bedreiging, geweld of acuut gevaar kan direct worden ingegrepen. Een vaste volgorde is niet verplicht; de maatregel mag niet zwaarder of langer zijn dan redelijkerwijs nodig. Bij de keuze van een maatregel weegt De Kloek ook mee of iemand verantwoordelijkheid neemt en meewerkt aan herstel en het voorkomen van herhaling. Een herstelgesprek of concrete gedragsafpraak kan passend zijn; de ernst en veiligheid blijven bepalend.
- 7.3 Een medewerker kan het lopende bezoek bij een acute situatie onderbreken. De directie beslist over een verdere toegangszegging en bevestigt deze schriftelijk, voor zover contactgegevens beschikbaar zijn, met redenen, reikwijdte, duur en mogelijkheid tot heroverweging. Bij een langdurige of voorlopige ontzegging wordt ook een herbeoordelingsmoment genoemd.
- 7.4 De betrokkene kan via [info@fitnessdekloek.nl](mailto:info@fitnessdekloek.nl) om heroverweging vragen. Gaat het verzoek over de directie, dan geldt het onafhankelijke aanspreekpunt uit artikel 6. Waar mogelijk beoordeelt iemand die niet het oorspronkelijke besluit nam het verzoek. Binnen veertien dagen volgt een reactie of een gemotiveerde nieuwe termijn. Een veiligheidsmaatregel wordt niet automatisch opgeschort, maar de noodzaak wordt opnieuw beoordeeld.

#### Artikel 8 - Arbeidsrechtelijke en contractuele aansluiting

- 8.1 Maatregelen tegenover medewerkers worden afzonderlijk beoordeeld volgens het arbeidsrecht, de arbeidsovereenkomst en eventuele toepasselijke personeelsregelingen of cao. De maatregelen voor sporters en bezoekers worden niet automatisch op medewerkers toegepast.
- 8.2 Toegangszegging beëindigt een overeenkomst niet automatisch. Gevolgen voor lidmaatschap, betaling, tegoeden en terugbetaling worden afzonderlijk beoordeeld volgens de overeenkomst, toepasselijke algemene voorwaarden en wet. Deze gedragscode geeft geen onbeperkte bevoegdheid om dienstverlening te stoppen of betalingen te behouden.
- 8.3 De Huisregels voor sporters en bezoekers De Kloek bevatten de praktische clubafspraken. De Algemene voorwaarden Fitness De Kloek regelen de contractuele toepasselijkheid en gevolgen, inclusief clubafspraken en bijlage 1. Het Huisreglement voor medewerkers De Kloek bevat aanvullende werkafspraken. Dwingend recht gaat voor; deze code beperkt geen wettelijke klachten-, meldings- of rechtsmiddelen.

#### Artikel 9 - Bekendmaking en uitvoering

- 9.1 De Kloek stelt de volledige gedragscode en de Huisregels voor sporters en bezoekers De Kloek beschikbaar via [www.fitnessdekloek.nl](http://www.fitnessdekloek.nl) en kosteloos bij de receptie en via [info@fitnessdekloek.nl](mailto:info@fitnessdekloek.nl). De toepasselijke versies worden vóór of bij het sluiten van de overeenkomst aangeboden zodat ze kunnen worden gelezen en bewaard. Medewerkers ontvangen daarnaast het medewerkersreglement. De toegankelijke websiteversies lichten dezelfde afspraken toe en voegen geen zelfstandige verplichtingen of sancties toe.
- 9.2 De directie zorgt voor duidelijke verantwoordelijkheden, bereikbare meldpunten en instructie aan medewerkers. Waar wettelijk vereist wordt medezeggenschap

betrokken bij vaststelling of wijziging. Medewerkers krijgen periodiek aandacht en uitleg over de omgangsnormen en meldprocedure.

- 9.3 De code wordt periodiek en na relevante incidenten geëvalueerd. Wijzigingen worden bekendgemaakt en met inachtneming van bestaande afspraken en de wet ingevoerd. Op nieuwe bepalingen wordt niet met terugwerkende kracht een overtreding gebaseerd.
- 9.4 De ingangsdatum staat bovenaan dit document. De directie houdt de contactgegevens actueel. De websiteversies en de volledige documenten worden bij wijzigingen op elkaar afgestemd.