

Meldregeling Integriteit

1. Inleiding

Unica hecht er grote waarde aan een betrouwbare partner en werkgever te zijn. Daarom leggen we onszelf een hoge standaard van integriteit op. Dit houdt in dat we eerlijk, open en transparant zijn in ons handelen. Dat we doen wat we zeggen en zeggen wat we doen. Dat we betrouwbaar zijn en op een eerlijke manier zakendoen en daarbij altijd de wet- en regelgeving en interne voorschriften naleven.

2. Integriteit

De Meldregeling Integriteit (voorheen: Klokkenluidersregeling) ziet op zakelijke integriteitsschendingen en (maatschappelijke) misstanden. Voorbeelden van niet-integer gedrag zijn fraude, illegale (witwas)praktijken, onregelmatige transacties, concurrentiebeperkend gedrag, omkoping of corruptie. Soms begaat een individu een integriteitsschending, maar het probleem kan ook groter zijn. Dan zijn er meer mensen bij betrokken, raakt het (flinke delen van) de organisatie en beschadigt het klanten, medewerkers of derde partijen. Zulke schendingen worden misstanden genoemd. Zijn deze zo ernstig dat 'het maatschappelijk belang in het geding is', dan is er sprake van een maatschappelijke misstand.

Heb jij het vermoeden van een misstand? Dan dien je dit te melden bij de [Compliance Officer](#). De Compliance Officer kan besluiten om een onafhankelijk onderzoek in te stellen.

3. Meldregeling Integriteit

Indien jij melding maakt bij de Compliance Officer van het vermoeden van een misstand is onderstaande regeling van toepassing. Je kunt er ook voor kiezen om anoniem een melding te maken.

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. medewerker: degene die op grond van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht of heeft verricht of degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht, bijvoorbeeld een inlener of ZZP'er;
 - b. Unica: werkgever welke op grond van een arbeidsovereenkomst arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten of anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
 - c. vermoeden van een misstand: het vermoeden van een medewerker, dat binnen Unica of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
 - het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de medewerker bij Unica (zijn werkgever) heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de medewerker heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
 - het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - a) de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
 - b) een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,

- c) een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
 - d) een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
 - e) een (dreigende) verspilling van overheidsgeld,
 - f) (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m v hierboven genoemde feiten.
- d. vermoeden van een onregelmatigheid: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de hoogst leidinggevende overstijgt;
 - e. adviseur: een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een medewerker in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;
 - f. Compliance Officer: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de medewerker te fungeren;
 - g. adviespunt klokkenluiders: het adviespunt dat conform de wet huis voor klokkenluiders is ingesteld.
 - h. melding: de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;
 - i. melder: de medewerker die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;
 - j. hoogste leidinggevende: het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie (CEO);
 - k. interne toezichtorgaan: het orgaan dat binnen de organisatie toezicht houdt op de hoogst leidinggevende, te weten de Raad van Commissarissen (RVC);
 - l. hoogste verantwoordelijke: het interne toezichtorgaan of als de organisatie geen intern toezichtorgaan heeft, de hoogste leidinggevende (RVC);
 - m. contactpersoon: degene die door de hoogste leidinggevende na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
 - n. onderzoekers: degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;
 - o. 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;
 - p. 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.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de medewerker

- 1. Een medewerker kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand.
- 2. In overeenstemming met lid 1 kan de medewerker de Compliance Officer verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

Artikel 3. Interne melding door een medewerker van Unica

- 1. De medewerker kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever (Unica) melden via de Compliance Officer. De Compliance Officer stuurt de melding, in overleg met de medewerker, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk het interne toezichtorgaan (RVC).
- 2. Een medewerker met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen Unica kan daarvan ook melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de medewerker een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij het interne toezichtorgaan doen. In dat geval dient in deze regeling voor “de hoogste leidinggevende” verder “het interne toezichtorgaan” te worden gelezen.

Artikel 4. Interne melding door een medewerker van een andere organisatie

1. De medewerker van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met Unica in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen Unica kan daarvan melding doen bij de Compliance Officer. De Compliance Officer stuurt de melding, in overleg met de medewerker, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk het interne toezichtsorgaan (RVC).

Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. Unica zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij Unica, 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 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 het de medewerker als ziek geregistreerd laten.
 - n. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - o. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;
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 Unica neemt niet in verhouding tot staat tot die grond.
4. Indien Unica 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 vindt en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
5. Unica 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 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 ongemotiveerde of onevenredige 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. Unica spreekt medewerkers 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 op de voet van artikel 9 lid 6 aangewezen contactpersoon bespreekt zo spoedig mogelijk, samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de medewerker kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. De contactpersoon 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 zo spoedig mogelijk bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon en de melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De contactpersoon stuurt het verslag direct door aan de hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De hoogste 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. Unica zal de adviseur die in dienst is van Unica niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder.
2. Unica zal de Compliance Officer niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. Unica zal de contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. Unica zal een medewerker die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
5. Unica zal een medewerker 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 5 bedoelde personen zijn artikel 5 lid 2 t/m 6 ook van toepassing.

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

1. Unica 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.
3. Indien het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid is gemeld via de Compliance Officer en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de Compliance Officer en stuurt de Compliance Officer dit door aan de melder.
4. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.

Artikel 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Indien de medewerker de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling bij een leidinggevende doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze leidinggevende, 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 medewerker de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling via de Compliance Officer doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze Compliance Officer, 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. De leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding zo spoedig mogelijk door aan de hoogste leidinggevende binnen Unica.
4. Indien de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat de hoogst leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding zo spoedig mogelijk door aan het interne toezichtsorgaan binnen Unica. In dat geval dient in deze regeling voor “de hoogste leidinggevende” verder “het interne toezichtsorgaan” te worden gelezen.
5. De hoogste leidinggevende stuurt de melder zo spoedig mogelijk 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. Na ontvangst van de melding wijst de hoogste leidinggevende, in overleg met de melder, zo spoedig mogelijk een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

Artikel 10. Behandeling van de interne melding door Unica (de werkgever)

1. De hoogste leidinggevende stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of 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 onregelmatigheid.
2. Indien de hoogste 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 hoogste 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 onregelmatigheid.
3. De hoogste 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 Unica een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de hoogste leidinggevende de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De hoogste 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 onregelmatigheid.
5. De hoogste leidinggevende informeert de melder zo spoedig mogelijk 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 hoogste 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 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 binnen de organisatie van Unica alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. Medewerkers 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 stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 12. Standpunt van Unica

1. De hoogste leidinggevende informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, informeert de hoogste leidinggevende de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. De verlenging van de termijn mag maximaal vier weken bedragen.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogste leidinggevende of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand en van het onderzoeksrapport en het standpunt van Unica op de hoogte moet worden gebracht. Indien Unica 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 Unica

1. Unica stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van Unica te reageren.
2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van Unica onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid of misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van Unica sprake is van feitelijke onjuistheden, reageert Unica 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 ook van toepassing.
3. Indien Unica 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 Unica 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.
 - c. Indien aantoonbaar artikel 5 niet is nageleefd.
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 de hoogste verantwoordelijke binnen Unica bij de vermoede misstand betrokken is;
 - c. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - d. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - e. 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;
 - d. Indien naar het redelijk oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van Unica 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 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, kan de hoogste leidinggevende verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen Unica 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 5 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.

Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. Deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de Unica.

Artikel 17. Inwerkingtreding regeling en intrekking geldende regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 8 mei 2018.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij Unica, of kortweg de Meldregeling Integriteit.
3. Als Compliance Officer wordt aangewezen mr. C.M.E.S. (Caroline) Bruins.

Deze regeling is op 7 mei 2018 bij besluit van de Ondernemingsraad goedgekeurd. Er zijn tekstuele wijzigingen aangebracht die op 27 januari 2020 door Ondernemingsraad zijn goedgekeurd.