

SpeakUP-beleid SRL Accountants & Belastingadviseurs (Wet bescherming klokkenluiders)

Sinds 18 februari 2023 geldt de nieuwe Wet bescherming klokkenluiders (Wbk). Deze wet vervangt de oude 'Wet Huis voor klokkenluiders'. De Wet bescherming klokkenluiders is een implementatie van de Europese Klokkenluidersrichtlijn EU 2019/1937 en heeft tot doel om de rechtsbescherming van klokkenluiders te verbeteren. Als organisatie zijn wij verplicht om een meldprocedure voor misstanden (klokkenluidersregeling) te hebben om:

- melders van misstanden te beschermen;
- een onafhankelijk meld- en onderzoekspunt te hebben waar misstanden (veilig en anoniem) kunnen worden gemeld en een zorgvuldige opvolging is geborgd;
- ervoor te zorgen dat er een veilig werk- en meldklimaat binnen ons kantoor geborgd is.

Met het instellen van een adequate meldregeling voldoen wij ook aan de vereisten in de Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme (Wwft) en/of andere wettelijke kaders. Met de interne meldprocedure zorgen we voor een onafhankelijke voorziening waar medewerkers overtredingen van de Wwft (non-compliance) intern en anoniem kunnen melden indien noodzakelijk (verplicht conform artikel 20a Wwft).

In onze organisatie vinden wij het daarbij ook belangrijk om te handelen conform de geldende gedrags- en beroepsregels van onze sector. We hechten grote waarde aan integer en ethisch handelen conform geaccepteerde normen, waarden en correct ethisch gedrag en die wij hebben beschreven in onze gedragscode.

Doel van onze meldprocedure met SpeakUp Totaal

In onze interne meldprocedure leggen we uit wanneer, hoe en waar je in vertrouwen, met respect voor ieders privacy en zonder vrees voor represailles, je bezorgdheid kunt uiten over (vermoedelijke) misstanden. SpeakUp Totaal helpt je en begeleid je bij het uiten van je bezorgdheid aan de directie. Zelfs als één van onze directieleden erbij betrokken lijkt. Ook bij (dreigende) misstanden, integriteitsschendingen, onregelmatigheden, een vermoedelijke schending van de wet of ander ongewenst dan wel niet ethisch gedrag binnen ons kantoor kunnen onze medewerkers gebruik maken van deze interne meldprocedure.

Niet omdat het moet, maar ook omdat we het belangrijk vinden

Waarom is het belangrijk om je uit te spreken en de directie op de hoogte te brengen? Zoals gezegd willen we graag voldoen aan de Wet en we vinden het belangrijk dat we als organisatie op een ethische, legale en sociaal verantwoorde manier ons werk doen. Toch is het mogelijk dat je op een dag een situatie of gedrag waarneemt waarover je zorgen hebt omdat het in strijd lijkt te zijn met de wet, onze gedrags- en beroepsregels of gewoon niet (ethisch) juist lijkt. Immers, ons werk is en blijft mensenwerk en er kan altijd iets misgaan. Als dit gebeurt, moedigen we je aan om jouw zorg(en) kenbaar te maken via SpeakUp. Als je wilt kan dat ook anoniem. Met jouw melding geef je ons de kans om de kwestie of zorg(en) te onderzoeken en aan te pakken. Wij geloven dat zwijgen over mogelijk wangedrag of overtreding de situatie alleen maar kan verergeren en je persoonlijke werkgeluk kan ondermijnen. Dat is niet wat we willen.

Met dit beleid willen we benadrukken dat we als organisatie grote waarde hechten aan de hulp die medewerkers bieden wanneer zij een door hen gesignaleerde zorg uitspreken en die zij graag zouden willen ophelderen en/of oplossen.

Bescherming van onze medewerkers

Alle meldingen via SpeakUp worden vertrouwelijk (en indien gewenst; anoniem) behandeld door onafhankelijke en gecertificeerde professionals. Medewerkers die te goeder trouw hun mening geven of een melding doen over misstanden, zullen worden beschermd en we garanderen dat geen maatregelen worden genomen tegen iemand die te goeder trouw zijn/haar bezorgdheid uit.

Wat kan er worden gemeld

SpeakUp Totaal kan gebruikt worden om allerlei soorten zorgen aan te kaarten over allerlei situaties of vermoedelijk wangedrag binnen onze organisatie. Als je iets ziet of hoort dat in strijd lijkt te zijn met wet- en/of regelgeving, de gedrags- en beroepsregels of gewoon onethisch of verkeerd lijkt, vragen we je om de directie op de hoogte te brengen van de situatie. Hieronder maken we onderscheid tussen verschillende situaties:

Misstanden;

Integriteitsschendingen;

Ongewenst gedrag.

Misstanden

De Wet bescherming klokkenluiders geeft aan wat onder (vermoedelijke) misstanden wordt verstaan en regelt de bescherming van een melder na het melden van een misstand. Kort en bondig geformuleerd kan je een melding doen over een misstand binnen onze organisatie en over een misstand bij een organisatie waarmee je via het werk in aanraking bent gekomen. Je moet dan wel zelf iets weten of opgemerkt hebben. Een misstand is een ernstig incident of situatie waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Dit is bijvoorbeeld bij een gevaar voor: de volksgezondheid, het milieu, de veiligheid van personen, het goed functioneren van de organisatie als gevolg van onbehoorlijk handelen of nalatigheid, een schending van een wettelijke voorschrift (bijvoorbeeld een strafbaar feit) waarbij het maatschappelijk belang in het geding is of een schending van het recht van de Europese Unie. Het gaat dan om bepaalde richtlijnen of verordeningen op specifieke gebieden van het Unierecht.

Dreigende misstanden

Ook kun je als medewerker gebruikmaken van de interne meldprocedure bij een dreigende misstand. De misstand heeft dan mogelijk nog niet plaatsgevonden, maar je ziet bijvoorbeeld grote risico's. Op deze wijze kan het gemakkelijker zijn voor onze om de misstand zelf (nog) te voorkomen.

Integriteitsschendingen

Integriteitsschendingen zijn incidenten of situaties waarbij personen (ook) de normen en waarden van ons kantoor schenden en zich dus niet houden aan de gedrags- en beroepsregels van onze sector of organisatie waarin deze normen en waarden zijn verankerd. Het verschil met misstanden is dat bij integriteitsschendingen het maatschappelijk belang (nog) niet in het geding hoeft te zijn, terwijl dit bij misstanden wel altijd zo is.

Onregelmatigheden

Bij onregelmatigheden gaat het om fouten in uitvoering, structuren, processen of procedures binnen het kantoor die zo ernstig zijn dat deze de verantwoordelijkheid van de (direct) leidinggevende(n) overstijgen. Concrete gedragingen en situaties die onder bovenstaande categorieën vallen zijn:

Discriminatie;
Intimidatie (machtsmisbruik);
Bedreiging;
Pesten;
Seksueel overschrijdend gedrag;
Oneigenlijk gebruik van bedrijfsmiddelen;
Diefstel, verduistering, fraude e.d;
Omkoping of corruptie;
Witwassen van geld of de financiering van terrorisme;
Overtredingen van sanctiewetten;
Belangenconflicten;
Schendingen van de mensenrechten (bijv. arbeidsuitbuiting);
Overtredingen van mededingingswetten en -regels;
Schending van de privacywetgeving;
Handel met voorkennis;
Inadequate financiële en niet-financiële administratie;
Openbaarmaking van vertrouwelijke informatie;
Onafhankelijkheid accountant is in het geding.

Welke onderwerpen niet onder de vrijuit spreken meldprocedure vallen

SpeakUp Totaal is niet bedoeld voor de volgende situaties:

1. Melden van ongebruikelijke transacties aan de FIU;
2. Het doen van AFM-incidentmeldingen;
3. Om ongenoegen te uiten inzake persoonlijke (HR) aangelegenheden zoals reguliere arbeidsvoorwaarden, etc.;
4. Om (acute) gebeurtenissen te melden die een onmiddellijke bedreiging vormen voor het leven of voor eigendommen. Als je dringend hulp nodig hebt, kun je direct contact opnemen met de politie via 0900-8844 of het alarmnummer 112.

Wanneer ben je niet beschermd? Uiteraard is het niet toegestaan om deze meldprocedure te misbruiken, bijvoorbeeld door opzettelijk een valse melding te doen. Of om mensen, de organisatie of derden te beschadigen. Melders die opzettelijk valse meldingen doen, zijn uitgesloten van elke vorm van bescherming tegen benadeling die vanuit de Wet bescherming klokkenluiders wordt geboden. Meldingen die te goeder trouw worden gedaan, ook al zijn ze na onderzoek misschien niet correct, worden uiteraard niet als vals beschouwd. Hiermee borgen we dat je altijd vrij bent om je oprechte bezorgdheid te melden.

Voordat jij je uitspreekt via SpeakUp

Voordat je een melding via SpeakUp maakt om ons op de hoogte te brengen van je bezorgdheid, is het volgens ons goed en ook noodzakelijk om alternatieve acties te overwegen (indien mogelijk). Soms kan een snelle en directe actie de situatie beter oplossen dan een melding. Denk daarom eerst aan de volgende stappen te overwegen:

1. Kun je de situatie zelf oplossen?
2. Kun je de zorg met de direct betrokkene(n) bespreken? Sommige situaties kunnen het beste worden opgelost met een directe aanpak. Een (snel) gesprek over gemaakte opmerkingen of ondernomen acties kan de kwestie vaak snel en doeltreffend oplossen;

3. Kan de situatie worden aangepakt door de zorgen te bespreken met een (directe) collega of leidinggevende zonder een formele melding te doen? Sommige situaties zijn niet geschikt voor een directe aanpak, maar rechtvaardigen misschien ook (nog) geen formeel traject. Bespreek de kwestie gerust met de (direct) leidinggevende of een andere collega. Mogelijk kan de leidinggevende of collega (kleine) acties ondernemen om zaken snel en efficiënt op te lossen;
4. Als bovenstaande overwegingen geen goed gevoel opleveren over dat je vrijuit je zorgen kunt uitspreken of je zegje kunt doen, dan kun je altijd met een vertrouwenspersoon van Compliance contact opnemen. Dat doe je via SpeakUp en waarbij je (nog) geen melding doet, maar selecteert dat je eerst een vertrouwenspersoon wilt spreken. De vertrouwenspersoon neemt dan contact met je op via SpeakUp voor een afspraak. Ook als je liever anoniem wilt blijven.

Melding doen via SpeakUp

Voel je tot slot altijd vrij om een melding in te dienen. Dit kun je doen zoals hieronder beschreven en in de SpeakUp meldinstructie.

Wie een punt van zorg kan melden

Tot slot is de interne meldprocedure via SpeakUp er voor alle voormalige en huidige medewerkers, tijdelijke medewerkers, stagiairs, leidinggevendenden, vennoten, bestuurders, ingehuurde krachten of elk ander persoon binnen onze organisatie die zich zorgen maakt over een misstand of wangedrag opmerkt in een werkgerelateerde situatie.