

SpeakUP-beleid (Wet bescherming klokkenluiders)

Jan van Nassastraat 91
2596 BR Den Haag
T. 070 328 01 93

info@topacc.nl
www.topenco.nl
KvK 2732 4291

Sinds 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 waarbij een zorgvuldige opvolging is geborgd;
- ervoor te zorgen dat er een veilig werk- en meldklimaat binnen ons kantoor is geborgd.

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). 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, namelijk de VGBA en de ViO. 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 het bestuur. Zelfs als één van onze bestuurders 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 het bestuur 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 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 het bestuur 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;
- 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:

- Om meldingen te doen aan FIU-Nederland inzake ongebruikelijke transacties
- Om incidentmeldingen te doen aan de toezichthouder (AFM, DNB)
- Om ongenoegen te uiten inzake persoonlijke (HR) aangelegenheden zoals reguliere arbeidsvoorwaarden, etc.;
- 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 manager. Mogelijk kan de leidinggevende of kunnen de bestuurders (kleine) acties ondernemen om zaken snel en efficiënt op te lossen;
4. Kan de situatie worden aangepakt door degene die verantwoordelijk is voor HR binnen het kantoor? Misschien vind je dat je (directe) leidinggevende niet de juiste persoon is om (informeel) over je zorgen te praten. Dan is er altijd de mogelijkheid om informeel over je zorgen te praten met degene die verantwoordelijk is voor HR binnen ons kantoor.
5. Kan de situatie worden besproken met onze eigen vertrouwenspersoon? Als je het gevoel hebt dat je bij bovenstaande personen je zorgen niet kwijt kan, maar je er nog niet van overtuigd bent dat je een formele melding moet doen dan kan je jouw zorgen uiten bij onze eigen vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon kan je adviseren en zo nodig begeleiden bij het formele meldingsproces.
6. 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 Compliability 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

Los van andere mogelijkheden om je bezorgdheid te uiten, mag je altijd zelf rechtstreeks (anoniem) een melding indienen via SpeakUp. Daarop volgt dan altijd een onafhankelijke beoordeling van jouw melding. Ook als je jouw bezorgdheid al hebt besproken met een leidinggevende of een vertrouwenspersoon is dit mogelijk. Dus ook al is je zorg of melding intern al bekend - en ben je wellicht niet meer anoniem -, via SpeakUp zorg je automatisch



voor een onafhankelijke beoordeling en eventuele opvolging. Indien gewenst kan een leidinggevende of onze vertrouwenspersoon je hierbij helpen. Ook is het mogelijk dat zij namens jou een melding doen. Een zorg uiten of een melding doen, kan eenvoudig door de interne meldinstructie te volgen.

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, leidinggevenden, 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.