

## GEDRAGSCODE MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

### INLEIDING

Voor de maatschap ONL en de besloten vennootschap Van Tunen & Partners (hierna: Dubois en Van Tunen) zijn oprechtheid, integriteit, en respect voor mensen centrale normen en waarden. Al vanaf de oprichting in 1977. Zij hechten ook een groot belang aan het bevorderen van vertrouwen en openheid, aan teamwerk en professionaliteit in combinatie met een gepaste trots op de eigen prestaties. De beleidsuitgangspunten worden bepaald door de normen en waarden die binnen het bedrijf gelden. Zij zijn van toepassing op elke transactie, groot of klein, en beschrijven het gewenste gedrag van de leiding en medewerkers van de maatschap. Dubois en Van Tunen dragen er zorg voor dat medewerkers de beleidsuitgangspunten kennen, begrijpen en ernaar handelen.

Het doel van de gedragscode is de beleidsuitgangspunten te beschrijven. Deze uitgangspunten vinden ook hun weerslag in diverse andere interne en externe documenten<sup>1</sup>. Daar waar dit relevant is, zal in deze gedragscode naar de desbetreffende documenten worden verwezen.

De gedragscode kent de volgende onderwerpen:

1. Doelstelling;
2. Integriteit en ons werk;
3. Winst en onze stakeholders;
4. Mens en medezeggenschap;
5. Maatschappij en milieu.

### DOELSTELLING

Wij streven naar de realisatie van onze doelstellingen en missie<sup>2</sup> door gebruik te maken van onze kernwaarden:

---

<sup>1</sup> Het betreft de volgende documenten:

- het sociaal statuut, waarin een aantal belangrijke contouren worden uitgewerkt van het sociaal beleid van het kantoor;
- de bedrijfs-CAO: waar de verantwoordelijkheden en kansen van medewerkers en de maatschap in detail worden beschreven.
- het reglement van de Medezeggenschapsraad: waarbij in aanvulling op de Wet op de Ondernemingsraden een aantal aanvullende bevoegdheden van de MR worden beschreven;
- het reglement van de Kantoorvergadering: waar de bevoegdheden van het hoogste orgaan van medezeggenschap zijn geregeld.
- de Gedrags- en Beroepsregels voor Registeraccountants (GBR): welke gedragslijnen en uitgangspunten voor de uitoefening van ons beroep geven.
- overige beroepscodes (o.a. Vereniging Registercontrollers) en wetgeving (Accountantswet, Burgerlijk Wetboek, etc.).

<sup>2</sup> Missie: "De maatschap ONL streeft ernaar om, vanuit een maatschappijkritische en een onafhankelijke positie, toegevoegde waarde voor zijn cliënten te leveren door constructieve, flexibele dienstverlening van onbetwist hoge vaktechnische kwaliteit op het gebied van accountancy, financieel-economische vraagstukken en op organisatorisch, fiscaal en juridisch gebied. Op deze gebieden dient elk van de beroepsgroepen binnen ONL zodanig slagvaardig te presteren, dat enerzijds bedrijfseconomische continuïteit van de maatschap op lange termijn is gewaarborgd en anderzijds een maatschappelijk geëngageerde werkgemeenschap in stand kan worden gehouden."

- de klant staat voorop;
- zeer deskundige, toegewijde en maatschappelijk betrokken medewerkers;
- persoonlijke toegang tot en betrokkenheid bij (de organisatie van) de klant;
- betrokkenheid van medewerkers bij het kantoor Dubois en Van Tunen.

Deze kerngebieden worden gezien als onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het Management Team en de medewerkers van Dubois en Van Tunen hebben daarom de plicht om in onderlinge afweging voortdurend prioriteiten te stellen en op grond daarvan naar beste vermogen in overeenstemming met haar verantwoordelijkheden te handelen.

### **INTEGRITEIT EN ONS WERK**

Dubois en Van Tunen hanteren integriteit als belangrijkste bedrijfswaarde. Voor Dubois en Van Tunen staat oprechtheid, onafhankelijkheid, integriteit en zuiverheid in alle aspecten van de bedrijfsvoering voorop. Zij verwacht dat ook van allen met wie zij een –zakelijke of personele- verstandhouding aangaat.

Het aanbieden, betalen, vragen om of accepteren van steekpenningen in welke vorm dan ook, direct of indirect, is vanzelfsprekend onaanvaardbaar. Medewerkers en leiding dienen elke tegenstrijdigheid van belangen tussen hun eigen (financiële) activiteiten en hun activiteiten uitgeoefend binnen de maatschap te vermijden. Dit voorbehoud geldt nadrukkelijk niet voor de financiële ondersteuning aan klanten met een duidelijk maatschappelijke taak. Dubois en Van Tunen juichen het lidmaatschap van of het doen van giften aan deze klanten juist toe! In de interne communicatie zullen medewerkers regelmatig gewezen worden op de activiteiten van deze klanten en de wijze waarop deze klanten gesteund kunnen worden.

Alle uitgevoerde zakelijke transacties dienen accuraat en naar behoren, in overeenstemming met hiervoor vastgestelde procedures, in de administratie van de maatschap te worden verantwoord. Geheimhouding van informatie is van essentieel belang voor onze bedrijfsvoering en onze zakelijke partners. Daarom worden passende veiligheidsmaatregelen genomen om de bescherming en integriteit van alle dossiers en digitale informatie die Dubois en Van Tunen beheren te waarborgen.

Integriteit strekt zich uit tot de inhoud van het werk. Accountants zijn de vertrouwenspersoon van het maatschappelijk verkeer en mogen dit vertrouwen niet beschamen. De Gedrags- en beroepsregels voor accountants en de accountantswetgeving zijn uiteraard van toepassing. Onze eigen ethische grenzen en vastgestelde procedures zijn meeromvattender. Wij leveren onze diensten omdat ze meerwaarde voor de maatschappij als geheel hebben.

Organisatorisch zijn advieswerkzaamheden en controle binnen Dubois gescheiden. Administratieve dienstverlening vinden bij de zelfstandige organisatie Van Tunen plaats. Dubois en Van Tunen hebben een actief portefeuillebeleid waarbij opdrachten en klanten worden toegewezen aan de leiding en medewerkers met het oog op een onafhankelijke positie naar de klant evenals de inzet van de meest ervaren en deskundige medewerkers voor

de klant. Dit portefeuillebeleid wordt regelmatig getoetst. Dubois en Van Tunen hanteren een klantenacceptatieprocedure om te komen tot de juiste afweging bij opdrachtaanvaarding en de samenstelling van de klantenbasis.

## **WINST EN ONZE STAKEHOLDERS**

Winst en groei zijn noodzakelijk om invulling te kunnen geven aan onze verantwoordelijkheden en om de continuïteit van de organisatie te garanderen. Winstgevendheid is een maatstaf voor de efficiëntie van de organisatie en de waardering van de klanten voor de dienstverlening. In tijden van economische voorspoed, maar ook in economisch slechtere tijden.

Dubois en Van Tunen hebben tegenover vennoten resp. aandeelhouders de taak het kapitaal van de onderneming in stand te houden en te zorgen voor een redelijk en marktconform rendement en inkomen van vennoten. Winst is een belangrijke factor voor de goede verdeling van middelen over de verschillende aandachtsgebieden en investeringen van onze organisatie. Deze maken het mogelijk ook op lange termijn te voldoen aan de verwachtingen van onze klanten. Bij (financiële) beslissingen speelt niet alleen de winstgevendheid een rol, maar tevens de sociale en maatschappelijke gevolgen van deze beslissing.

Medewerkers hebben een belangrijke bijdrage bij de realisatie van de gewenste winstgevendheid. Dit betekent niet alleen dat zij actief betrokken worden bij het beleid van Dubois en Van Tunen. Zij krijgen volop de mogelijkheid tot zelfontplooiing en opleiding en zij delen mee in het succes van het bedrijf dankzij een winstdelingsregeling.

Men streeft naar groei van de organisatie. In omzet en ook in kennis. Groei is noodzakelijk, maar dit mag niet onevenredig ten koste gaan van de overige beleidsuitgangspunten, laat staan ten koste van onze onafhankelijke positie.

## **MENS EN MEDEZEGGENSCHAP**

Dubois en Van Tunen beschouwen de mens als belangrijkste bouwsteen van de onderneming. De mens als medewerker, klant of leverancier.

De rechten en plichten ten opzichte van de medewerkers zijn vastgelegd in het sociaal statuut en de CAO. Enkele belangrijke elementen hiervan zijn opgesomd in tabel 1.

**Tabel 1 Elementen Sociaal Statuut en CAO**

<b>Sociaal Statuut</b>	<b>CAO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Goede arbeidsvoorwaarden en veilige werkomstandigheden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rechten en verplichtingen van medewerker en werkgever</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bevorderen van ontplooiing werknemers en bieden van scholing</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Werkweek van 36 uur, ruime regeling voor overwerk,</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Goede werkverdeling maken en evenwichtige samenstelling personeel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vakantiedagen en regeling buitgewoon en onbetaald verlof</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Betrokkenheid van medewerkers bevorderen en zeggenschap</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beloning, periodieke salarisverhogingen, 13<sup>e</sup> maand en winstdelingsregeling.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ontplooiingsmogelijkheden medewerkers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Een gunstige studieregeling in tijd en in geld</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ondernemerschap van leiding en werknemers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vaste kostenvergoedingen, een bijdrage in de ziektekostenverzekering en een spaarloonregeling</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Het scheppen van gelijke kansen en voorkomen discriminatie en intimidatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bevorderende maatregelen voor maatschappelijke nevenfuncties en docentschappen</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CAO A-la-carte regeling in tijd en geld</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Een regeling voor kinderopvang en ouderschapsverlof</li> </ul>

Dubois en Van Tunen onderkennen de verantwoordelijkheid ten opzichte van de medewerkers zorg te dragen voor een goede werkomgeving. Het zijn platte organisaties met een cultuur die gericht is op communicatie en uitgaat van gelijkwaardigheid van iedereen. De werkplekken zijn stijlvol en persoonlijk. Medewerkers zijn gemotiveerd en zelf verantwoordelijk voor het eigen handelen. Met het oog op het vereiste hoge en professionele kwaliteitsniveau verwachten Dubois en Van Tunen van medewerkers dat zij zich permanent ontwikkelen. In het werk, maar ook in opleidingen. Dubois en Van Tunen hebben aandacht voor de relatie werk-privé. Men biedt voldoende ruimte voor privé-zaken en organiseert regelmatig activiteiten naast het werk.

Dubois en Van Tunen erkennen de waarde van een open communicatie en verantwoording over de zakelijke activiteiten. Medewerkers hebben toegang tot relevante informatie via onder andere de jaarrekening, het inter- en intranet en e-mail (*ONLine*).

Dubois en Van Tunen kennen een medezeggenschapsraad. Het betreft een personeelsvertegenwoordiging met ruimere bevoegdheden dan in de Wet op de Ondernemingsraden is vastgelegd. Dubois en Van Tunen verwachten dat medewerkers gebruik maken van de mogelijkheid tot inspraak in het beleid van de onderneming. Via de medezeggenschapsraad, de kantoorvergadering waarin alle medewerkers kunnen participeren of andere manieren van communicatie. Men verwacht van medewerkers een positief kritische houding ten aanzien van het functioneren van de onderneming. Dubois en Van Tunen achten medezeggenschap niet alleen van belang voor de eigen organisatie, maar hechten ook veel waarde aan de actieve advisering van ondernemingsraden.

ARBO-voorschriften worden vastgelegd in het ARBO-beleid van de organisatie. Ter bevordering van de gezondheid van de medewerkers worden medewerkers in de gelegenheid gesteld periodiek deel te nemen aan een medische keuring. Tevens wordt een bedrijfsnoodplan opgesteld. Het rookbeleid maakt tevens onderdeel uit van de beleidsprincipes<sup>3</sup>.

## MAATSCHAPPIJ EN MILIEU

Dubois en Van Tunen streven naar relaties die tot wederzijds voordeel strekken, op langjarige basis. Met klanten, leveranciers en samenwerkingspartners. Men voelt zich bijzonder verwant met klanten die een maatschappijkritische houding hebben en maatschappelijk verantwoord ondernemen nastreven. Dubois en Van Tunen werken samen met relaties die geen vervuilers zijn of betrokken zijn bij het exploiteren van nucleaire installaties of de productie van en/of handel in wapens. Ook werkt men niet voor organisaties die mensenrechten schenden.

Dubois en Van Tunen staan het vrije ondernemerschap voor. Zij wensen op eerlijke en ethische wijze te concurreren binnen het kader van de hiervoor geldende wet- en regelgeving. Dubois en Van Tunen hanteren maatschappelijk verantwoorde tarieven. Gecombineerd met een hoogwaardige kennis. Men streeft naar goede en volledige dienstverlening voor de klant, maar niet naar vormen van *'koppelverkoop'*<sup>4</sup>.

Dubois en Van Tunen werken samen met andere organisaties teneinde:

- de eigen onafhankelijkheid te kunnen waarborgen;
- zich tot de kernactiviteiten te kunnen beperken;
- een optimale toegevoegde waarde voor de klant te kunnen realiseren.

Intern is een lijst met *'preferred suppliers'* opgesteld mede op basis van de eigen beleidsuitgangspunten. De prestaties van en ervaringen met de samenwerkingspartners worden periodiek geëvalueerd. De evaluatie is vervolgens van belang bij de beslissing over voortzetting van dergelijke relaties.

Op actieve wijze stimuleren Dubois en Van Tunen de maatschappelijke betrokkenheid van leiding en medewerkers en brengen dit tevens tot uiting in de arbeidsvoorwaarden. Dubois en Van Tunen streven daarnaast, voor zover dit binnen hun mogelijkheden ligt, naar een opbouwende rol bij vraagstukken van maatschappelijke aard die niet noodzakelijkerwijs rechtstreeks verbonden hoeven te zijn met de bedrijfsuitoefening.

Dubois en Van Tunen geven maatschappelijke betrokkenheid mede vorm door landelijke hulpacties consequent en substantieel te steunen en ook andere verzoeken tot ondersteuning

<sup>3</sup> Dubois en Van Tunen volgen de wet- en regelgeving inzake het te voeren rookbeleid. In de gebouwen van Dubois en Van Tunen geldt een algemeen rookverbod. Dubois en Van Tunen stimuleren medewerkers te stoppen met roken. Een zichtbare en optimale betrokkenheid van alle medewerkers is een noodzakelijke voorwaarde bij de realisatie van de doelstellingen van het rookbeleid. Om een goede handhaving te waarborgen moet iedere medewerker rokende bezoekers en collega's op het rookverbod wijzen. Het Management Team is verantwoordelijk voor de behandeling van problemen met betrekking tot het rookbeleid.

<sup>4</sup> Koppelverkoop betreft bijvoorbeeld de hantering van lage controletarieven die terugverdiend worden met hoge advieskosten.

in geld of beschikbaarstelling van uren serieus in overweging te nemen. Dubois en Van Tunen geven daarentegen geen (financiële) steun aan politieke partijen of organisaties of personen die een belangrijke rol vervullen in een politieke partij.

Dubois en Van Tunen oefenen hun bedrijf uit als verantwoordelijk lid van de samenleving. Zij nemen normen in acht met betrekking tot gezondheid, veiligheid, milieu en ethiek conform het streven bij te dragen aan een duurzame samenleving. Hoewel de mogelijkheden tot een milieuvriendelijk beleid voor een dienstverlenend bedrijf beperkt zijn, streven Dubois en Van Tunen naar een krachtig milieubeleid<sup>5</sup>. Van medewerkers van Dubois en Van Tunen wordt eveneens een milieubewust gedrag verwacht<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Het milieubeleid omvat onder andere:

- energiebeleid en groene stroom;
- milieuvriendelijk autoleasebeleid en een stimulering van carpooling en openbaar vervoer;
- afvalbeleid (afvalscheiding, papierkeuze en verbruik);
- keuze leveranciers (scharrelslager voor lunch in het bedrijfsrestaurant).

<sup>6</sup> Van medewerkers wordt onder andere het volgende milieuvriendelijke gedrag verwacht: zuinig autorijden en carpoolen, reductie van papierverbruik en vermindering van het stroomverbruik (licht uit, PC uit bij langere tijd van plaats).