

## GEDRAGSCODE

### INLEIDING

In de Verordening gedrags- en beroepsregels (VGBA) staan de uitgangspunten beschreven over de wijze waarop wij (HLG accountants en adviseurs B.V. / HLG audit B.V. / HLG corporate finance B.V., verder HLG) ons dienen te gedragen. Op basis van deze verordening en aanvullende regelgeving, zoals regelgeving inzake onafhankelijkheid (ViO) heeft ons kantoor een gedragscode opgesteld. Onze gedragscode bevat de volgende onderwerpen:

- Belang van een gedragscode
- Professionaliteit
- Integriteit
- Objectiviteit
- Vakbekwaamheid
- Zorgvuldigheid en vertrouwelijkheid
- Onafhankelijkheid
- Risico's voor de schijn van afhankelijkheid: eigen belang
- Risico's voor de schijn van afhankelijkheid: zelfbeoordeling
- Risico's voor de schijn van afhankelijkheid: vereenzelviging
- Risico's voor de schijn van afhankelijkheid: nauwe relatie
- Vertegenwoordiging van een bijzonder belang
- Samenwerking met derden
- Acceptatie en behoud van opdrachten
- Omgang tussen medewerkers onderling
- Omgang met bedrijfsmiddelen
- Verantwoordelijkheid voor naleving
- De vertrouwenspersoon

Zowel hierna als op onze website is de gedragscode opgenomen.

### GEDRAGSCODE HLG

#### BELANG VAN EEN GEDRAGSCODE

HLG stelt zich ten doel dé financiële dienstverlener te zijn voor het MKB en in het bijzonder voor de directeur-groootaandeelhouder en zijn organisatie. Onze diensten en werkzaamheden dienen te allen tijde te worden gekenmerkt door betrouwbaarheid en betrokkenheid. Onze mededelingen moeten geloofwaardig zijn, onze medewerkers moeten professioneel en deskundig zijn, en wij verrichten die werkzaamheden, die de meeste toegevoegde waarde hebben voor de belanghebbenden in zijn of haar specifieke situatie. Als belanghebbende bij HLG kunnen gezien worden de klanten, hun relaties en medewerkers, en de eigen medewerkers. Door steeds weer afwegingen te maken inzake de beste behartiging van de betrokken belangen komt HLG tegemoet aan de verwachting van de maatschappij ten opzichte van het accountantsberoep. Op lange termijn dient HLG daarmee tevens haar eigen belang.

Soms kan het eigen belang op korte termijn van HLG of van haar medewerkers strijdig zijn of lijken met het maatschappelijk belang en het eigen belang op lange termijn.

Belanghebbenden bij HLG moeten daarom het vertrouwen hebben dat onze werkzaamheden steeds worden uitgevoerd binnen het kader van ethische richtlijnen en voorschriften, die aangeven hoe te handelen in geval van (ogenschijnlijke) belangentegenstellingen.

Voor u ligt daarom de gedragscode van HLG. Van alle medewerkers van HLG wordt naleving van deze code verwacht. Het doel van de gedragscode is niet het geven van pasklare antwoorden voor specifieke situaties. De code dient een leidraad te vormen voor discussie tussen de medewerkers met betrekking tot de juiste handelswijze in een bepaalde situatie. In het vervolg van deze gedragscode worden de essentiële uitgangspunten besproken die voorwaarde zijn om aan de verwachtingen van de belanghebbenden te kunnen voldoen.

Deze gedragscode is van toepassing op iedereen die werkzaam is bij HLG <HLG accountants en adviseurs B.V., HLG audit B.V. en HLG corporate finance B.V.> van partners tot ondersteunend personeel.

Door alle medewerkers dient, naast de onderliggende gedragscode, de heersende wet- en regelgeving in acht genomen te worden.

Als relevante wet- en regelgeving voor accountants kan met name genoemd worden:

- De wet op het accountantsberoep (Wab);
- De Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA);
- Richtlijnen en verordeningen van de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs (NOB);
- Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme (Wwft);
- De Wet en het Besluit Toezicht Accountantsorganisaties (WTA en BTA).

Daarnaast worden medewerkers van HLG geacht overige geldende gedrags- en beroepsregels uit hoofde van een lidmaatschap van andere beroepsorganisaties te onderschrijven en na te leven.

Stimulering van en toezicht op naleving van de gedragscode is een taak van het management van HLG. Medewerkers dienen daarnaast een collega aan te spreken op zijn of haar gedrag wanneer dit in de ogen van de ander onethisch is en niet in overeenstemming met deze gedragscode. Indien noodzakelijk dient ook in deze situatie collegiaal overleg gevoerd te worden, eventueel met betrokkenheid van de kwaliteitsbepaler als vertrouwenspersoon.

Naleving van deze gedragscode komt onder andere tot uiting in naleving van overige (werk-) afspraken binnen HLG, zoals die onder andere zijn vastgelegd in:

- Vaktechnische werkafspraken, waaronder die inzake standaardcontrolefilosofie en dossiervorming;
- De regeling tekeningsbevoegdheid;
- De Kernwaarden van HLG;
- De gedragscode telefoon-, internet- en e-mailverkeer.

## PROFESSIONALITEIT

Medewerkers van HLG kennen een professioneel gedrag als het gaat om de communicatie, uitvoering van werkzaamheden en afspraken. Daarbij handelen zij in overeenstemming met geldende wet- en regelgeving. Hierbij gaat het niet alleen om het eigen functioneren maar ook om de omgang tussen medewerkers onderling, de omgang met bedrijfsmiddelen en de samenwerking met derden zoals verderop in onze gedragscode beschreven.

Medewerkers onthouden zich van elk handelen of nalaten waarvan men redelijkerwijs weet of behoort te weten dat dit onze organisatie of het accountantsberoep in diskrediet brengt of kan brengen.

HLG heeft de kwaliteitsbepaler aangesteld die toeziet op de naleving van het stelsel van kwaliteitsbeheersing zoals binnen de organisatie wordt gehanteerd. Schendingen worden binnen de organisatie gesanctioneerd. Daarnaast worden naar aanleiding van schendingen zo nodig maatregelen getroffen om herhaling te voorkomen.

#### INTEGRITEIT EN OBJECTIVITEIT

Medewerkers van HLG zijn tijdens de uitoefening van werkzaamheden recht door zee, en verrichten hun diensten op eerlijke wijze, transparant en duidelijk. Medewerkers van HLG handelen tevens in overeenstemming met algemeen geaccepteerde fatsoensnormen, goede smaak en gezond verstand. Algemeen geaccepteerde fatsoensnormen en goede smaak vertalen zich onder andere in taalgebruik, wijze van kleden en onderlinge omgangsvormen.

Voor zover mogelijk bespreken medewerkers van HLG met de opdrachtgever de achtergrond van de werkzaamheden en toegevoegde waarde voor de opdrachtgever in zijn of haar specifieke situatie. Zoveel mogelijk houden medewerkers van HLG hierbij rekening met de wensen en behoeften van opdrachtgevers en overige belanghebbenden.

Medewerkers van HLG zijn onpartijdig in hun oordeelsvorming.

Tijdens de uitvoering van onze werkzaamheden worden medewerkers van HLG niet gehinderd door vooroordelen, belangentegenstellingen of beïnvloeding door derden. Situaties die voor belanghebbenden aanleiding kunnen geven voor twijfel aan de integriteit en objectiviteit van medewerkers van HLG dienen vermeden te worden. Hierbij kan gedacht worden aan het aangaan van relaties met belanghebbenden, die kunnen leiden tot vooroordelen of beïnvloeding van de objectieve oordeelsvorming. Tevens kan gedacht worden aan het aanvaarden dan wel het aanbieden van voordelen van of aan andere belanghebbenden.

Nevenfuncties dienen door medewerkers gemeld en ter goedkeuring voorgelegd te worden aan het management van HLG. In geval van nevenfuncties dragen de medewerkers in schriftelijke en mondelinge communicatie ervoor zorg dat geen onduidelijkheid bestaat uit hoofde van welke functie de medewerker in een specifieke situatie werkzaamheden verricht. Wanneer deze onduidelijkheid niet vermeden kan worden, dient de nevenfunctie niet aanvaard te worden.

#### VAKBEKWAAMHEID EN ZORGVULDIGHEID

Medewerkers van HLG aanvaarden uitsluitend opdrachten tot het verrichten van werkzaamheden waarvan zij van mening zijn dat zij hiertoe voldoende kennis en kunde bezitten. Tevens zullen zij tegenover derden niet ten onrechte de indruk wekken bepaalde ervaring of expertise te bezitten.

Alle werkzaamheden door medewerkers van HLG worden vakbekwaam, zorgvuldig en met een deugdelijke onderbouwing uitgevoerd. Indien de medewerker onzeker is over de te verrichten werkzaamheden of in geval van complexe vraagstukken dient altijd overleg te worden gevoerd met de klantverantwoordelijke en/of betrokken partner.

Medewerkers die op basis van het binnen HLG geldende tekeningsbevoegdheid niet bevoegd zijn externe correspondentie te autoriseren, brengen het resultaat van hun

werkzaamheden of adviezen uitsluitend naar buiten na vooroverleg met een (team-) manager/medewerker die hiertoe op basis van die tekeningsbevoegdheid wel bevoegd is.

Ook deze laatste medewerkers voeren, indien gewenst, overleg met andere medewerkers alvorens het resultaat van hun werkzaamheden of adviezen naar buiten te brengen.

Om invulling te geven aan zorgvuldigheid zorgen medewerkers van HLG ervoor dat werkzaamheden nauwgezet, grondig en tijdig verrichten, met inachtneming van de van toepassing zijn wet- en regelgeving worden uitgevoerd.

De onderbouwing van verrichte werkzaamheden of uitgebrachte adviezen leggen medewerkers van HLG schriftelijk en/of elektronisch vast in het daartoe bestemde klant adviesdossier. Deze vastlegging van bij de medewerker bekende feiten en inschattingen maakt duidelijk waarom de verrichte werkzaamheden voor de opdrachtgever in zijn of haar specifieke situatie de meeste toegevoegde waarde leveren. Tevens legt de medewerker vast met welke andere medewerkers de te verrichten werkzaamheden of het uit te brengen advies van tevoren zijn besproken.

Zoals gezegd houden medewerkers van HLG hierbij binnen de grenzen van de eigen vaktechnische verantwoordelijkheid en van wet- en regelgeving rekening met de wensen van opdrachtgevers en overige belanghebbenden. Medewerkers van HLG dragen ervoor zorg dat aan opdrachtgevers de eigen verantwoordelijkheid en die van HLG ten aanzien van wet- en regelgeving duidelijk is.

Tevens dienen medewerkers van HLG te voorkomen dat bij opdrachtgevers ongerechtvaardigde verwachtingen bestaan ten aanzien van de diensten van HLG. Van zakelijke besprekingen maken medewerkers van HLG zodanige aantekeningen dat te allen tijde duidelijk is welke onderwerpen zijn besproken, wat het advies van HLG is geweest en welke afspraken zijn gemaakt met de gesprekspartner. Deze aantekeningen worden bewaard in het cliëntdossier.

Als werkgever stelt HLG middelen (tijd en geld) ter beschikking voor opleiding en persoonlijke ontwikkeling. De medewerkers dienen hiervan gebruik te maken, zodat belanghebbenden op een moderne manier bediend worden in overeenstemming met de meest recente vaktechnische ontwikkelingen. Daarnaast ontwikkelen medewerkers van HLG zichzelf en elkaar voortdurend op het gebied van vaktechnische kennis en vaardigheden. Tijdens de werkzaamheden wordt gebruik gemaakt van de modernste technieken en toepassingen.

HLG wordt gekenmerkt door het samengaan van generalisme en specialisme binnen één medewerker. Het belang van de opdrachtgever kan vragen dat bepaalde werkzaamheden voor een opdrachtgever worden uitgevoerd door een andere medewerker van HLG, dan wel door een medewerker van buiten de organisatie.

#### VERTROUWELIJKHEID

Medewerkers van HLG behandelen informatie, verkregen tijdens de uitoefening van werkzaamheden, vertrouwelijk. Deze geheimhouding blijft ook na beëindiging van de werkzaamheden geboden. Vertrouwelijkheid betekent niet alleen dat informatie niet openbaar gemaakt zal worden, maar tevens dat informatie niet gebruikt zal worden ten voordele van zichzelf of van anderen. Medewerkers van HLG, vragen aan betrokkenen

uitsluitend die informatie die noodzakelijk is voor een juiste uitoefening van werkzaamheden.

Zonder expliciete toestemming van belanghebbenden zal de verkregen informatie niet openbaar gemaakt worden, tenzij op gezag van wet- en regelgeving. Medewerkers van HLG beoordelen te allen tijde, vóór daadwerkelijke openbaarmaking, de belangen van alle betrokkenen. Wanneer een opdrachtgever een (andersluidende) opdracht wenst te verstrekken aan een andere accountant, verschaft een medewerker van HLG op verzoek zodanige informatie als voorgeschreven is volgens de regelgeving inzake collegiaal overleg.

Alhoewel toestemming voor openbaarmaking niet vereist is, verzoekt de medewerker van HLG de opdrachtgever om toestemming.

Ook binnen de eigen organisatie gaan medewerkers van HLG vertrouwelijk om met gegevens van opdrachtgevers of een betrokken organisatie. Informatie wordt uitsluitend met collega's gedeeld in het kader van collegiaal overleg ten behoeve van een opdracht. Bestanden, interne dossiers en stukken die eigendom zijn van de opdrachtgever of de betrokken organisatie worden afgesloten bewaard wanneer zij niet worden gebruikt.

#### ONAFHANKELIJKHEID

Medewerkers van HLG zijn in beginsel onafhankelijk van hun opdrachtgever of andere belanghebbenden. Onafhankelijkheid staat in dit verband voor onafhankelijkheid in wezen en in schijn: er bestaat tussen medewerkers van HLG en belanghebbenden geen relatie of verbintenis die bij derden de indruk zou kunnen wekken dat de objectieve oordeelsvorming door de medewerker in gevaar zou kunnen komen. Onafhankelijkheid is in ieder geval vereist wanneer medewerkers van HLG betrokken zijn bij werkzaamheden die zekerheid toevoegen aan informatie ("assurance services").

Alvorens een opdracht te aanvaarden beoordelen medewerkers van HLG of er risico's bestaan dat belanghebbenden zullen twijfelen aan de onafhankelijkheid van de betrokken medewerker. Deze risico's kunnen beheerst worden door kwaliteitsmaatregelen die door HLG genomen kunnen worden. Voorbeelden hiervan zijn het uitvoeren van (inhoudelijke) reviews, Opdrachtgerichte kwaliteitsbeoordelingen, 2e lezing van jaarrekeningen van de samenstelling van teams die betrokken zijn bij een opdrachtgever.

Indien naar de inschatting van de medewerker desalniettemin risico's blijven bestaan, onderneemt hij of zij maatregelen zodat de risico's verminderd worden tot verwaarloosbare omvang. Indien zodanige maatregelen niet genomen kunnen worden, dient de opdracht niet aanvaard te worden. Bij twijfel over het al dan niet aanvaarden van een opdracht dient de medewerker overleg te voeren met de compliance officer van HLG.

Medewerkers van HLG leggen hun overwegingen met betrekking tot de aanvaarding of afwijzing van een opdracht schriftelijk vast. Ook de eventueel genomen maatregelen ter vermindering van bovenbeschreven risico's worden door de medewerkers vastgelegd.

Risico's dat belanghebbenden zullen twijfelen aan de onafhankelijkheid van medewerkers van HLG kunnen worden onderverdeeld in een aantal categorieën. Zonder te streven naar volledigheid zullen onderstaand deze categorieën beschreven worden, voorzien van een aantal concrete voorbeelden.

#### RISICO'S VOOR DE SCHIJN VAN AFHANKELIJKHEID: EIGEN BELANG

Het risico dat eigen belang de onafhankelijkheid van medewerkers van HLG bedreigt, bestaat wanneer de medewerker een financieel belang heeft bij de uitkomst van zijn eigen werkzaamheden.

Als voorbeelden kunnen genoemd worden:

- Het nemen van een direct of indirect financieel belang in de opdrachtgever of een bij de werkzaamheden betrokken organisatie (hieronder is sprake wanneer een opdrachtgever gevraagd heeft zekerheid toe te voegen aan een rapportage door een derde);
- Het aangaan van een schuldverhouding met de opdrachtgever, met een betrokken organisatie, dan wel met leidinggevende medewerkers hiervan;
- Mogelijke afhankelijkheid van een opdrachtgever of een betrokken organisatie als gevolg van de relatieve omvang van de vergoeding voor verrichte werkzaamheden;
- Dit betreffen zowel de vergoeding voor werkzaamheden waarbij zekerheid wordt toegevoegd aan informatie, als voor overige werkzaamheden voor de opdrachtgever of een betrokken organisatie;
- Het aanvaarden van een resultaatafhankelijke beloning.

Ook wanneer familieleden of nauwe relaties van medewerkers van HLG een aanzienlijk financieel belang hebben bij de opdrachtgever of een betrokken organisatie beoordeelt de medewerker van HLG het risico van mogelijke inbreuken op zijn of haar onafhankelijkheid. Het houden door HLG van een aanzienlijke handelsvordering op de opdrachtgever of de betrokken organisatie kan leiden tot een risico van eigen belang. Wanneer de kans aanwezig is dat binnen korte termijn sprake zal zijn van een juridische procedure tussen HLG en de opdrachtgever dan wel de betrokken organisatie, bestaat eveneens het risico van eigen belang.

#### RISICO'S VOOR DE SCHIJN VAN AFHANKELIJKHEID; ZELFBEOORDELING

Het risico van zelfbeoordeling bestaat wanneer medewerkers van HLG zich een oordeel dienen te vormen aangaande feiten waarop de medewerker zelf invloed kan hebben gehad. Als voorbeelden kunnen genoemd worden:

- Het vervullen, of vervuld hebben, van een leidinggevende functie bij de opdrachtgever of een betrokken organisatie;
- Het verrichten van managementfuncties namens de opdrachtgever of een betrokken organisatie;
- Het verrichten van diensten voor de opdrachtgever of een betrokken organisatie, die direct of indirect van invloed zijn op de feiten waaraan zekerheid dient te worden toegevoegd. Hieronder kan mede worden verstaan het verrichten van administratieve ondersteuning of het verrichten van (ondernemings-)waarderingen.

Het verzorgen van adviezen ter verbetering van de administratieve organisatie binnen het kader van de natuurlijke adviesfunctie van een accountant zal in de regel niet leiden tot risico's van zelfbeoordeling. Wanneer een medewerker van HLG gevraagd wordt een bijdrage te leveren in de aannameprocedure van leidinggevendenden van een betrokken organisatie zal de uiteindelijke beschikkingsbevoegdheid altijd gehouden dienen te worden door het bestuur van deze organisatie.

Wanneer medewerkers van HLG gevraagd worden namens een opdrachtgever betalingen te verrichten met geldmiddelen van die opdrachtgever, worden deze betalingen uitsluitend verricht wanneer de opdrachtgever de betaling inhoudelijk heeft geautoriseerd. Betalingen aan HLG voor verrichte werkzaamheden dienen te allen tijde door de opdrachtgever zelf verricht te worden.

#### RISICO'S VOOR DE SCHIJN VAN AFHANKELIJKHEID: VEREENZELVIGING

Het risico van vereenzelviging bestaat wanneer een medewerker van HLG op zodanige wijze de belangen van de opdrachtgever of een betrokken organisatie behartigt, dat derden geen onderscheid kunnen aanbrengen tussen de organisatie en de medewerker van HLG.

Als voorbeelden kunnen genoemd worden:

- Het actief bevorderen van investeringen in de opdrachtgever of een betrokken organisatie;
- Het optreden in een (gerechtelijk) proces namens de opdrachtgever of een betrokken organisatie;
- Het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een organisatie, wanneer vaststaat dat de medewerker van HLG in de nabije toekomst in dienst zal treden bij deze organisatie.

Bij de inschatting van de omvang van het risico van vereenzelviging beoordeelt de medewerker van HLG onder andere de omvang van het belang dat met een (gerechtelijk) proces gemoeid is, alsmede de mate van subjectiviteit die met het proces gemoeid is.

#### RISICO'S VOOR DE SCHIJN VAN AFHANKELIJKHEID: NAUWE RELATIE

Het risico dat een nauwe relatie de schijn van onafhankelijkheid bedreigt, bestaat wanneer een medewerker van HLG nauwe relaties onderhoudt met leidinggevendenden van de opdrachtgever dan wel een betrokken organisatie. Als voorbeelden kunnen genoemd worden:

- Familieleden die leidinggevendende zijn van de opdrachtgever of een betrokken organisatie;
- Voormalige medewerkers van HLG die leidinggevendende zijn van de opdrachtgever of een betrokken organisatie;
- Langdurige betrokkenheid bij een organisatie van dezelfde medewerker van HLG als accountant (een medewerker van HLG fungeert als accountant wanneer hij zekerheid toevoegt aan rapportages van de organisatie);
- Het aannemen van aanzienlijke geschenken en verzorging van of namens de opdrachtgever of een betrokken organisatie, dan wel haar leidinggevendenden.

Langdurige betrokkenheid van dezelfde medewerker van HLG in een andere functie dan die van accountant hoeft geen aanleiding te zijn voor het wijzigen van de bezetting van medewerkers op een bepaalde opdracht. In aanvulling hierop wordt de efficiency en effectiviteit van de werkzaamheden van medewerkers van HLG verbeterd wanneer de medewerkers kennis hebben van en begrip hebben voor de opdrachtgever en zijn achtergrond. Hiertoe verdient het aanbeveling dat medewerkers van HLG investeren in een brede zakelijke relatie met de directeur-groootaandeelhouder.



## VERTEGENWOORDIGING VAN EEN BIJZONDER BELANG

Een medewerker van HLG vertegenwoordigt een bijzonder belang wanneer hij, in het kader van een opdracht andersluidend dan het controleren, beoordelen of samenstellen van een verantwoording, in contact treedt met derden. Wanneer een medewerker van HLG gevraagd wordt een bijzonder belang te vertegenwoordigen, hoeft het risico van afhankelijkheid geen belemmering te vormen voor het aanvaarden van een opdracht. In deze situatie zal de medewerker van HLG ervoor zorg dienen te dragen dat overige belanghebbenden bekend worden met het feit dat de medewerker van HLG een bijzonder belang vertegenwoordigt. Wanneer een medewerker verwacht dat bij derden onduidelijkheid zal ontstaan over zijn of haar functie, dient de medewerker de opdracht uitsluitend te aanvaarden na overleg met de directie van HLG.

Het afwezig zijn van onafhankelijkheid in schijn of de vertegenwoordiging van een bijzonder belang mag er nooit toe leiden dat medewerkers van HLG beperkt worden in zijn of haar objectieve oordeelsvorming.

## FISCALE WERKZAAMHEDEN

Medewerkers van HLG respecteren te allen tijde de heersende wet- en regelgeving. Bij de verzorging van fiscale werkzaamheden adviseren medewerkers van HLG de opdrachtgever zodanig dat het meest voordelige resultaat behaald wordt voor deze opdrachtgever. Een fiscaal advies moet vaktechnisch verantwoord zijn en onderbouwd worden, mag niet in strijd zijn met de integriteit en objectiviteit van de medewerker, en moet naar de mening van de medewerker van HLG in overeenstemming zijn met de wet. Onduidelijkheden of onzekerheden met betrekking tot de uitleg van een wet mogen in het voordeel van de opdrachtgever uitgelegd worden in relatie tot de fiscus.

Met betrekking tot de te volgen werkwijze door medewerkers van HLG bij het verrichten van fiscale werkzaamheden en uitbrengen van fiscale adviezen wordt hier verwezen naar hetgeen gesteld is onder de kop Vakbekwaamheid en zorgvuldigheid.

Medewerkers van HLG dragen ervoor zorg dat bij opdrachtgevers geen onduidelijkheid bestaat ten aanzien van de status van een fiscaal advies: wanneer de kans aanwezig is dat de juistheid van het advies door de belastingdienst zal worden aangevochten, wordt dit aan de opdrachtgever medegedeeld.

Tevens maakt de medewerker van HLG duidelijk aan de opdrachtgever, dat de werkzaamheden door HLG geen afbreuk doen aan de eigen verantwoordelijkheid van de opdrachtgever tot het doen van een juiste aangifte. De opdrachtgever dient alle benodigde gegevens tot het doen van een juiste aangifte aan te reiken.

Medewerkers van HLG leveren geen bijdrage aan aangiften die naar verwachting onjuistheden, onduidelijkheden of gebreken bevatten die tot gevolg zullen hebben dat onjuiste aangiften worden ingediend. Indien noodzakelijk dienen door de opdrachtgever verstrekte gegevens nader door hem onderbouwd te worden.

Wanneer vast staat dat een opdrachtgever ten onrechte geen of een onjuiste aangifte heeft gedaan, dringt de medewerker van HLG erop aan dat de opdrachtgever alsnog voldoet aan de wettelijke verplichting tot het doen van een juiste aangifte. Wanneer de opdrachtgever geen of onvoldoende gehoor geeft aan deze oproep, overweegt de medewerker in overleg met de directie van HLG of de werkzaamheden voor de betreffende opdrachtgever kunnen worden voortgezet. De overwegingen inzake deze beslissing en het uiteindelijk genomen besluit legt de medewerker van HLG schriftelijk vast ten behoeve van klantdossier. Het is niet aan medewerkers van HLG zelf zorg te dragen voor juiste informatieverstrekking aan de belastingdienst inzake een onwillige opdrachtgever.



### SAMENWERKING MET DERDEN

Medewerkers van HLG verzorgen uitsluitend die werkzaamheden waartoe zij vaktechnisch in staat zijn. Als gevolg hiervan is bij de uitvoering van sommige opdrachten samenwerking met derden noodzakelijk. Indien het belang van de opdrachtgever dat vraagt, kunnen deze derden ook accountants van andere organisaties betreffen.

Medewerkers die op basis van de tekeningsbevoegdheid van HLG niet bevoegd zijn externe correspondentie te autoriseren, voeren vooroverleg met een medewerker die hiertoe op basis van die tekeningsbevoegdheid wel bevoegd is, alvorens de gegevens van opdrachtgevers of andere belanghebbenden aan derden te verstrekken. Indien de gegevens digitaal (portal, e-mail) verstrekt worden, dient altijd de relatiebeheerder in de CC te worden meegenomen danwel op de hoogte van de inhoud te zijn. Ook bevoegde medewerkers voeren, indien gewenst, overleg met andere medewerkers alvorens vertrouwelijke gegevens te verstrekken.

De derden waarmee structureel wordt samengewerkt, zullen op hun vakgebied dezelfde vaktechnische en ethische normen dienen na te streven die ook medewerkers van HLG nastreven. Hiertoe dragen medewerkers van HLG ervoor zorg de betreffende derden bekend zijn met de onderhavige gedragscode en deze ook onderschrijven.

Wanneer bij medewerkers van HLG feiten bekend zijn of vermoedens bestaan dat de derden waarmee samengewerkt wordt andere ethische normen hanteren dan deze gedragscode voorschrijft, beoordelen medewerkers in overleg met het bestuur van HLG of de samenwerking kan worden voortgezet dan wel dient te worden beëindigd. De overwegingen inzake deze beslissing en het uiteindelijk genomen besluit legt de medewerker van HLG schriftelijk vast.

Ten behoeve van een optimale dienstverlening aan opdrachtgevers kan met derden samengewerkt worden als "partners in business". Ten aanzien van deze derden bewaken medewerkers van HLG met nadruk de noodzakelijke onafhankelijkheid en onpartijdigheid. In geen geval vragen of aanvaarden medewerkers van HLG een financiële tegenprestatie voor verwijzing van opdrachtgevers naar derden.

### ACCEPTATIE EN BEHOUD VAN OPDRACHTEN

Medewerkers van HLG aanvaarden uitsluitend opdrachten waartoe zij de vereiste vakbekwaamheid en de personele capaciteit bezitten. Medewerkers die op basis van de tekeningsbevoegdheid van HLG niet bevoegd zijn externe correspondentie te autoriseren, aanvaarden zelfstandig geen opdrachten. Opdrachten worden door deze medewerkers uitsluitend aanvaard in overleg met en onder verantwoordelijkheid van een medewerker die op basis van die tekeningsbevoegdheid wel bevoegd is externe correspondentie te autoriseren. Ook wel bevoegde medewerkers voeren, indien gewenst, overleg met andere medewerkers alvorens opdrachten te aanvaarden.

Door medewerkers van HLG worden geen opdrachten aanvaard tegen vergoedingen die bij derden de indruk zouden kunnen wekken dat door HLG concessies worden gedaan ten aanzien van kwaliteit en onafhankelijkheid. Het gehanteerde uurtarief van een medewerker is in overeenstemming met het opleidings- en ervaringsniveau van de betrokken medewerkers. Alvorens te factureren stellen medewerkers van HLG vast dat de totale beloning in overeenstemming is met de geleverde diensten.

Alvorens een opdracht te aanvaarden stellen medewerkers van HLG vast dat de potentiële opdrachtgever bekend is met deze gedragscode en overige wet- en regelgeving waaraan medewerkers van HLG gebonden zijn. Vervolgens beoordelen zij of de activiteiten van de potentiële opdrachtgever strijdig zijn met deze gedragscode. Tevens stellen medewerkers van HLG vast dat geen vaktechnische en ethische bezwaren bestaan tegen aanvaarding van de opdracht. Medewerkers van HLG volgen hierin de regelgeving inzake collegiaal overleg.

Wanneer de activiteiten van de potentiële opdrachtgever in strijd zijn met wet- en regelgeving dient de opdracht niet aanvaard te worden. Iedere medewerker van HLG heeft daarnaast de vrijheid te weigeren werkzaamheden te verrichten voor een opdrachtgever, wanneer diens activiteiten weliswaar toegestaan zijn volgens wet- en regelgeving maar in strijd zijn met de persoonlijke waarden en normen van de betrokken medewerker. Medewerkers van HLG dragen ervoor zorg dat aan potentiële opdrachtgevers de eigen verantwoordelijkheid en die van HLG ten aanzien van wet- en regelgeving duidelijk is. Tevens dienen medewerkers van HLG te voorkomen dat bij opdrachtgevers ongerechtvaardigde verwachtingen bestaan ten aanzien van de diensten van HLG.

Wanneer medewerkers van HLG een opdracht aanvaarden, leggen zij dit schriftelijk vast in een aan de opdrachtgever gerichte opdrachtbevestiging. In deze opdrachtbevestiging worden de aard, omvang en beperkingen van de opdracht beschreven, alsmede de verantwoordelijkheden van de opdrachtgever en HLG.

Na aanvaarding van een opdracht kan een medewerker van HLG alsnog tot de vaststelling komen dat een opdrachtgever activiteiten ontplooit die, indien zij bekend waren geweest bij aanvaarding van de opdracht, tot gevolg zouden hebben gehad dat de opdracht niet aanvaard zou zijn door de medewerker. In overleg met de directie van HLG zal de medewerker een beslissing nemen over de te volgen handelswijze.

Indien medewerkers van HLG fraude of onjuistheden vaststellen bij een opdrachtgever of een betrokken organisatie, bespreken zij dit met de managing partner en/of de (externe compliance officer) van HLG. Vervolgens handelen zij in overeenstemming met de Verordening op de Fraudemelding, de bepalingen dienaangaande in de Bta en de betreffende Nadere Voorschriften Controle en Overige Standaarden (NV COS).

#### OMGANG TUSSEN MEDEWERKERS ONDERLING

De omgang tussen medewerkers van HLG onderling wordt, evenals de omgang van medewerkers met opdrachtgevers en overige belanghebbenden, beheerst door deze gedragscode. Medewerkers gedragen zich onderling in overeenstemming met algemeen aanvaarde fatsoensnormen en goede smaak. Tijdens de uitoefening van managementtaken onderneemt het management van HLG zodanige actie dat het bekend is met ontwikkelingen en gevoelens binnen de organisatie. Tegelijkertijd informeren medewerkers van HLG uit eigen beweging het management van onderneming over zaken die hen bezighouden. In geval van verschillen in inzicht wordt door het management en de medewerkers op open en rationele wijze van mening gewisseld. Deze communicatie kan zowel tussen direct betrokkene onderling als door tussenkomst van de personeelsadviseur plaatsvinden. Zoveel mogelijk verschaft het management van HLG, duidelijkheid aan de medewerkers over de achtergrond van specifieke managementbeslissingen.

## OMGANG MET BEDRIJFSMIDDELEN

Ten behoeve van de werkzaamheden worden door HLG aan de eigen medewerkers middelen ter beschikking gesteld zoals computers, iPads, mobiele telefoon, elektronische agenda's, lease-auto's en boeken. Medewerkers van HLG gaan zorgvuldig met deze zaken om, als waren zij privé-eigendom. Zij dienen hiervoor de gebruikersovereenkomsten te ondertekenen. Bij het gebruik van telefoon, internet en e-mail nemen medewerkers de binnen HLG geldende gedragscode telefoon-, internet- en e-mailgebruik in acht. Met in acht name van deze gedragscode telefoon-, internet- en e-mailgebruik is het aan medewerkers van HLG toegestaan voor privé-doeleinden gebruik te maken van bedrijfsfaciliteiten zoals kopieermachines, printers, bedrijfssoftware, telefoon- en e-mailverbindingen, alsmede zich toegang te verschaffen tot het internet. Privé-gebruik van deze faciliteiten mag de continuïteit van de bedrijfsvoering van HLG niet in gevaar brengen.

Op het internet bezoeken medewerkers van HLG tijdens werktijden geen plaatsen die schadelijk kunnen zijn voor de goede naam van het bedrijf. Tevens verspreiden medewerkers van HLG geen e-mailberichten met een inhoud die schadelijk kan zijn voor de goede naam van de onderneming. Ook verspreiden medewerkers van HLG geen e-mailberichten waarvan zij de inhoud niet kennen.

Alvorens het internet of e-mailverbindingen te gebruiken voor het verzenden van gegevens, beoordelen medewerkers van HLG of de vertrouwelijkheid van de gegevens het toestaat dat de gegevens op elektronische wijze verzonden worden. Indien gewenst en mogelijk nemen medewerkers van HLG maatregelen om de vertrouwelijkheid van de te verzenden gegevens te waarborgen. Deze maatregelen worden schriftelijk vastgelegd.

## VERANTWOORDELIJKHEID VOOR NALEVING

Naleving van de gedragscode door medewerkers van HLG moet een vanzelfsprekend onderdeel zijn van hun dagelijkse handelingen. Binnen de structuur van HLG zijn de managers verantwoordelijk voor beoordeling van het functioneren van de medewerkers binnen het team. Naleving van deze gedragscode door een medewerker vormt een onderdeel van het functioneren waarop de medewerker beoordeeld dient te worden. De manager is hiervoor verantwoordelijk in organisatorische zin.

De manager beoordeeld zijn of haar teamleden op naleving en eerbiediging van de kernwaarden van de gedragscode. Hierbij kan aansluiting worden gezocht bij de nadere uitwerking in de code van de kernwaarden. Voor zover mogelijk wordt de beoordeling ondersteund door beschrijving van de concrete situatie waarin de medewerker handelend optrad.

Naast de manager zijn de collega's met wie wordt samengewerkt de eersten die mogelijk onethisch gedrag door een medewerker van HLG kunnen waarnemen. Medewerkers moeten daarom elkaar aanspreken op gedrag dat strijdig zou kunnen zijn met de code, en zijn derhalve eveneens verantwoordelijk voor toezicht op naleving van de gedragscode. Het management van HLG is verantwoordelijk voor de handelswijze van HLG als organisatie. De individuele medewerker van HLG is verantwoordelijk voor zijn eigen handelen in een specifieke situatie. Wanneer zij met een beroep op deze gedragscode bepaalde handelingen niet wensen uit te voeren, wordt op hen door het management van HLG in geen geval druk uitgeoefend.

Bij twijfel over de te volgen koers zal collegiaal overleg uitkomst moeten bieden. Indien nodig zal binnen HLG de kwaliteitsbepaler als vertrouwenspersoon betrokken worden bij

het collegiaal overleg. Tevens bestaat de mogelijkheid dat door medewerkers van HLG inzake een specifiek dilemma vertrouwelijk collegiaal overleg wordt gepleegd buiten de onderneming, volgens de regelgeving van en gefaciliteerd door de NBA.

Mede om evaluatie van zijn of haar handelswijze mogelijk te maken, dient een medewerker zijn overwegingen met betrekking tot een bepaald ethisch dilemma schriftelijk vast te leggen. Tevens legt de betrokken medewerker zijn uiteindelijke beslissing schriftelijk vast, voorzien van argumentatie waarom de gekozen handelswijze in zijn of haar ogen de juiste is. De medewerker draagt ervoor zorg dat de vastlegging afzonderlijk van reguliere klantendossiers wordt bewaard. Een afschrift van deze vastlegging doet de betrokken medewerker toekomen aan de compliance officer als vertrouwenspersoon van HLG.

Op het niet naleven en daarmee overtreden van onze gedragscode staan sancties.

Afhankelijk van de zwaarte van de overtreding wordt:

- De betrokken medewerker hierop aangesproken door de manager;
- Een aantekening gemaakt in het personeelsdossier;
- Deze door de manager ter beoordeling voorgelegd aan de kwaliteitsbepaler;
- Deze door de kwaliteitsbepaler ter beoordeling voorgelegd aan de directie van HLG.

Indien het een zeer grove overtreding betreft, is ontslag op staande voet niet uitgesloten.

Indien het een vakinhoudelijke overtreding betreft, dient deze ook in het dossier van compliance te worden vastgelegd.

## DE VERTROUWENSPERSOON

Een eerste uitgangspunt van deze gedragscode is dat alle medewerkers van HLG te allen tijde handelen in overeenstemming van de ethische gedragscode. Een tweede uitgangspunt vormt de veronderstelling dat de medewerkers zelf degene zijn die beslissen hoe in een bepaalde situatie ethisch gehandeld moet worden. Relevant is hierbij met name de wijze waarop medewerkers tot hun beslissing komen en welke aspecten zij daarbij in overweging hebben genomen.

Het kan zich voordoen dat een medewerker van HLG behoefte heeft aan reflectie over de te volgen handelswijze inzake een specifiek dilemma. Deze reflectie kan gezocht worden in collegiaal overleg, binnen of buiten HLG. In dit laatste geval zal dit moeten gebeuren volgens de regelgeving van de NBA.

Collegiaal overleg binnen HLG moet kunnen plaatsvinden zonder dat betrokken medewerkers zich beperkt voelen door gezagsverhoudingen zoals die gelden in sectieverband dan wel binnen een specifieke opdracht voor een cliënt. Hiertoe is binnen de organisatie de kwaliteitsbepaler aangesteld als vertrouwenspersoon.

Gesprekken tussen een medewerker van HLG en de vertrouwenspersoon zijn, vanzelfsprekend, vertrouwelijk. De vertrouwenspersoon helpt de medewerker bij het vaststellen van zijn of haar handelswijze in een specifieke situatie. Na dit overleg ligt de verantwoordelijkheid voor een vervolg bij de betrokken medewerker. De vertrouwenspersoon zal niet namens de medewerker gesprekken voeren met andere betrokkenen of de directie van HLG.

Wanneer een juiste naleving van deze gedragscode door de organisatie dit vraagt, zal de vertrouwenspersoon de directie en medewerkers van HLG aanspreken en de noodzaak van eventuele wijzigingen in gedrag uitleggen. In de uitzonderlijke situatie dat dit noodzakelijk geacht wordt, zal dit gebeuren met in acht name van de belangen van eventueel direct betrokkene en in openheid naar de gehele organisatie.