RISK ADVISORY SERVICES

WHISTLEBLOWING - NIEUWE EUROPESE RICHTLIJN

Een correct meldsysteem voor een gezonde bedrijfscultuur

Onlangs keurde het Europees Parlement een voorstel van de Europese Commissie goed om klokkenluiders te beschermen. Bedrijven, organisaties en overheden moeten een meldsysteem organiseren en mogen geen represailles ondernemen tegen whistleblowers. Het thema staat hoog op de politieke agenda. De kans dat de richtlijn ook in België van kracht wordt, is dus groot. Geen slechte zaak, want het geeft de bedrijfsleiding een krachtig wapen om fraude actief te bestrijden.

Auteur: Stephane Goddé, Senior Manager BDO Risk Advisory Services

Stephane Goddé, Senior Manager BDO Risk Advisory Services

Klokkenluiders zijn personen die in een professionele context informatie hebben over wangedrag of fraude en die dit in het algemeen belang willen melden om verdere bedrijfsschade te voorkomen. Met uitzondering van gereguleerde sectoren, zoals het bank- en financiewezen, bestaat er in België nog geen wettelijk kader. Daardoor brengen potentiële klokkenluiders hun informatie vaak niet naar buiten uit vrees voor eventuele represailles.

Andere landen staan al een stuk verder. Voorbeelden bij onze buurlanden zijn onder meer de 'Loi Sapin II' in Frankrijk, de wetgeving 'Huis voor klokkenluiders' in Nederland of de 'Public Interest Disclosure Act' in het Verenigd Koninkrijk. De toenemende globalisering toont aan dat er behoefte is aan een degelijk Europees kader. De goedkeuring van de richtlijn door het Europees Parlement is een eerste stap in de goede richting.

VAN GEWOONTE TOT CULTUUR

Uit BDO-onderzoek blijkt dat liefst 92% van de bedrijfsleiders erkent dat normafwijkend gedrag een ernstig probleem kan vormen, maar gaat ervan uit dat dit niet binnen de eigen organisatie gebeurt. De vraag is of er daadwerkelijk geen normafwijkend gedrag voorkomt. Of raken de berichten daarover gewoon niet tot bij de bedrijfsleiding?

Elk bedrijf wordt gekenmerkt door zijn bedrijfs-DNA of -cultuur. Dat DNA krijgt vorm onder invloed van mensen en hun onderlinge interactie. Een uitspraak, ondersteund door een gebaar of een handeling of houding kunnen al snel uitmonden in een gewoonte. Voor je het goed en wel beseft, wordt gewoonte norm. De norm wordt door iedereen als normaal beschouwd. Van dat moment af spreken we over een cultuur.

Wanneer de cultuur conflicteert met de interne ethische waarden, kampt de organisatie met een probleem. Hoe hard het management zich dan ook verzet tegen die cultuur of subcultuur, ze zal zodanig ingebed zijn en zo'n stevige fundering hebben op de werkvloer dat er nog weinig tegen te beginnen valt. Het rationaliseren van wangedrag is daarbij een gevaarlijk gegeven.

VERSTOORDE COMMUNICATIE

Daarom is het als bedrijfsleider belangrijk om te weten wat er speelt op de werkvloer. Dat kan door een open communicatie te hanteren, de dingen bespreekbaar te maken en tijdig aan te pakken voor ze de norm worden.

We kennen allemaal het spelletje uit onze jeugd waarbij we een zin doorfluisteren in een keten van mensen. De zin die het einde van de ketting bereikt, is vaak totaal verschillend van de originele boodschap. Oorzaak? De ruis onderweg of de grapjas die de zin opzettelijk in onzin vertaalt. In een professionele context verloopt dat niet anders! Op het einde van de communicatielijn zal de initiële boodschap een aantal keren worden vertekend, voor zover ze haar eindbestemming al bereikt.

> "Organisaties die personen verhinderen fraude te rapporteren, ze vervolgen of hun naam onthullen, zullen worden gestraft."

Veel organisaties hebben nog altijd een verticale structuur, met een grote afstand tussen de onderste lagen en het senior management. Eventueel misgedrag zal daardoor ook moeilijk het senior management bereiken omdat de boodschap via (te) veel tussenpersonen (die mogelijk betrokken zijn in het verhaal) moet passeren.

ONTHUTSENDE CIJFERS!

Recente studies van de internationale beroepsvereniging van forensisch accountants en fraudeonderzoekers (ACFE) tonen dat een gemiddeld bedrijf wereldwijd jaarlijks 5% van zijn omzet verliest aan fraudezaken die - al dan niet - onder de radar blijven. Uit een recente studie van BDO blijkt dat een tipgever aan de basis ligt van liefst 32% van de fraudes die in België aan het licht komen, en dat 37% van de fraude gepleegd wordt door eigen medewerkers.

Het ACFE toonde trouwens ook aan dat bedrijven met een klokkenluidersysteem het financiële verlies en de duurtijd van de fraude tot de helft kunnen beperken.

Bij fraude is mogelijk meer dan één medewerker op de hoogte, maar durven de anderen hun verhaal niet kwijt uit vrees voor eventuele represailles. Kortom, een klokkenluidersysteem kunt u beschouwen als een investering in uw medewerkers, een belangrijke factor in efficiënte fraudebestrijding.

AANSPRAKELIJKHEID

Het nieuwe Wetboek van vennootschappen en verenigingen (lees ook het artikel op pagina 18) legt de raad van bestuur en de directieraad op om toezicht te houden op en te waken over de uitbouw van een behoorlijk systeem van interne controle en risicomanagement. In het geval van fraude zullen de bestuurders moeten kunnen aantonen dat zij maatregelen hebben genomen om het frauderisico te beperken.

Het strafwetboek gaat hierin nog verder en koppelt hoge boetes aan de tekortkoming door de bestuurders en voorziet zelfs de mogelijke ontbinding van de vennootschap. De bestuurders kunnen persoonlijk verantwoordelijk worden gesteld in het geval van tekortkomingen.

WAT ZEGT DE EUROPESE REGELGEVING?

In mensentaal verwoord: het hoofddoel van Europa is vooral om personen die een aangifte doen van vermoedelijke fraude beter te beschermen. De verschillende soorten fraudeaangiftes die onder deze bescherming vallen, kunnen door België verder worden verfijnd en verstrengd in nationale wetgeving.

Wie moet nu aan de richtlijn voldoen?

- Alle stakeholders binnen de organisatie (werknemers, aandeelhouders, leidinggevende organen, maar ook aannemers, onderaannemers en leveranciers) moeten worden toegelaten om misgedrag of misdrijven te melden via specifieke kanalen.
- Bedrijven met meer dan 50 werknemers of een jaarlijkse omzet van meer dan tien miljoen EUR worden verplicht om die specifieke interne kanalen en procedures op te zetten binnen de gestelde termijn van twee jaar die het Europees Parlement in april 2019 goedkeurde.
- Ook van organisaties die actief zijn in financiële dienstverlening of activiteiten uitvoeren die gevoelig zijn met betrekking tot witwaspraktijken of terrorismefinanciering, wordt verwacht dat ze zo'n meldsysteem opzetten.
- Voor de publieke sector geldt de verplichting voor nationale en regionale overheden, gemeenten met meer dan 10.000 inwoners en andere publiekrechtelijke entiteiten die nog niet verder werden gespecifieerd.

Stephane Goddé, Senior Manager BDO Risk Advisory Services

Het spreekt echter voor zich dat alle organisaties, ongeacht grootte of activiteiten, moeten overwegen om de maatregel toe te passen.

Het opzetten van een meldsysteem kan intern gebeuren of worden uitbesteed. Bovendien moet het systeem de nodige integriteit en confidentialiteit garanderen en worden bediend door onafhankelijke en objectieve personen.

Het meldsysteem moet correct en transparant worden meegedeeld aan alle stakeholders, en personen die op de afgesproken manier wangedrag communiceren mogen er nadien niet op worden afgerekend.

Organisaties die zich niet aan de regels houden, personen verhinderen te rapporteren, ze vervolgen of hun naam onthullen, zullen worden gepenaliseerd. Anderzijds stelt de richtlijn wel dat in geval van opzettelijk valse rapportering de schade die hieruit voortvloeit, moet kunnen worden verhaald op de vermeende klokkenluider.

Quid met meldingen die het bedrijf te boven gaan? Denk aan meldingen waarbij de ontvanger zelf betrokken partij is of wanneer er geen gevolg wordt gegeven aan een melding. De nieuwe richtlijn stelt dat op nationaal niveau een kanaal moet worden opgezet waar de stakeholders die niet terecht kunnen op het interne meldsysteem alsnog de mogelijkheid krijgen om melding te doen. Waardoor ze zich minder gedwongen voelen naar de pers te moeten stappen om gehoor te krijgen.

IMPLEMENTATIE IN UW ORGANISATIE

U kunt het meldsysteem zelf uitrollen en beheren of dat aan een externe provider uitbesteden.

Een intern systeem in eigen beheer biedt het voordeel dat alles binnen de muren van de organisatie blijft en de bedrijfsleiding zelf beslist wat de beste manier is om ermee naar buiten te komen. Nadeel is dan weer dat de stakeholders minder sterk geneigd zullen zijn om fraude te signaleren waarbij een leidinggevende is betrokken.

Een externe provider kan een alternatief zijn. Het garandeert bovendien beter de anonimiteit en de afhandeling van de zaak door neutrale professionals.

> “92% van de bedrijfsleiders erkent dat normafwijkend gedrag een ernstig probleem kan vormen.”

Een investering in een klokkenluidersysteem moet effectief en efficiënt zijn. Zorg daarom eerst en vooral voor een goed draagvlak bij uw stakeholders en maak duidelijke en transparante afspraken over het doel, de werking en de mogelijke gevolgen van de richtlijn. Uiteraard is het van belang om de afspraken nadien te formaliseren.

Communicatie en bewustwording rond de nieuwe richtlijn zijn onontbeerlijk om de stakeholders op de hoogte te brengen van de nieuwe richtlijn en de manier waarop ze in uw organisatie wordt uitgerold en kan worden gebruikt.

Ten slotte is het van groot belang dat een fraudemelding correct wordt afgehandeld. Daarbij staan anonimiteit en begrip voorop. Vergeet trouwens niet om het project ook forensisch te benaderen, dat wil zeggen te onderbouwen met technisch onderzoek naar bewijsmateriaal door een gecertificeerd onderzoeker. Zo bent u zeker dat er bij eventuele gerechtelijke stappen geen regels met de voeten worden getreden.

RISICO OP MISBRUIK?

Sceptici vragen zich af of een meldsysteem geen heksenjacht gaat ontketenen. De nadelige gevolgen van een fraudegeval dat in de pers verschijnt, zijn immers niet in te schatten en kunnen de continuïteit en het voortbestaan van de organisatie ondermijnen. Medewerkers zullen vertrekken, klanten afhaken, enz.

Bovendien is het risico op ‘nice to know’-meldingen groot. Dat zijn meldingen van zaken die fout lopen, maar daarom geen fraudeopzet zijn. Vaak uit eigenbelang met de intentie anderen te schaden. U kunt het kaf van het koren laten scheiden door een externe partij, zodat u als bedrijfsleiding enkel de relevante meldingen moet beoordelen en indien nodig actie ondernemen. ■

VRAGEN OVER DE NIEUW RICHTLIJNEN OVER DE KLOKKENLUIDERS?

Zoekt u hulp bij de invoering van een meldsysteem? Neem contact op met de specialisten van ons ‘Risk Advisory Services’-team: ras@bdo.be

Meer informatie leest u ook in de folder ‘Whistleblowing as a service’ op www.bdo.be/publicaties
Of download onze studie (2018) over de impact van fraude bij Belgische bedrijven via advisory.bdo.be/fraudestudie