

Addendum VRC Gedragscode 2009

Cases

Case 1: Bonus

1. Situatieschets	<p>Een RC is Financieel directeur en lid van de Business Unit-directie. De jaarlijkse bonus (tot 50% van het basissalaris) van de BU-directie (waaronder ook de RC) is afhankelijk van de jaarlijkse operationele winst ten opzicht van het budget. Aan het einde van boekjaar 2006 blijkt dat er ruim voldoende resultaten behaald zijn om de maximale bonus over 2006 te betalen. De BU-directie overlegt en de collega's verzoeken de RC, in het belang van hen allen, de resultaten boven de benodigde winst voor maximale bonus zoveel mogelijk af te romen door extra voorzieningen in 2006 te nemen die dan zonnodig in 2007 zouden kunnen worden aangewend om het resultaat te verhogen en de bonus voor 2007 grotendeels veilig te stellen. De Financieel directeur heeft uitgerekend dat de aldus te boeken extra voorzieningen onder de materialiteitsgrens van de accountant zouden vallen en aldus zouden worden geaccepteerd voor de jaarrekeningcontrole 2006. Dientengevolge redeneert hij dat het daarmee toelaatbaar is, extra voorzieningen altijd goed zijn in het kader van het voorzichtigheidsprincipe, en daarmee eerder te aanvaarden zijn dan bijvoorbeeld het activeren van kosten om winsten te flatteren. De RC ziet zich daarmee in staat het collegiale verzoek in te willigen. Aldus worden de resultaten voor 2006 lager vastgesteld.</p>
2. Kernvraag	Mag deze RC meewerken aan dit plan?
3. Relevante fundamentele beginselen	Integriteit, objectiviteit, professioneel gedrag (art. 2.2, 2.3 en 2.6).
4. Conflictanpak	De RC gaat na welke alternatieve handelswijzen er zijn (art. 3.2, letter c) en betreft in zijn afwegingen zoveel mogelijk informatie, inclusief de consequenties voor hemzelf (art. 3.2, letter d). Als hij behoefte heeft aan collegiaal overleg, zal hij eerst contact moeten zoeken met de verantwoordelijke organen (bijv. RvC) bij zijn werkgever (art. 3.4) en als dat geen uitsluitsel geeft, met een vertrouwenspersoon bij de VRC (art. 3.6). Hij moet daarbij zeer zorgvuldig met de vertrouwelijkheidsaspecten omgaan.
5. Naleving en handhaving	De RC mag niet meewerken aan dit plan omdat willens en wetens een verkeerd beeld van de resultaten wordt geschetst met als enige doel het zekerstellen van toekomstige bonussen voor hemzelf en zijn mededirectieleden. Hij legt zijn overwegingen vast in een dossier (art. 3.5).
6. Consequenties voor de Registercontroller	Professioneel gedrag vereist dat de RC eerst informeel de BU-directie erop wijst dat dit niet kan. Als dat onvoldoende effect heeft, moet de RC de BU-directie erop wijzen dat hij RC is en dientengevolge de Code moet naleven (art.1.9). Als een bijstelling van het verzoek nog steeds achterwege blijft, treedt artikel 3.4 in werking en moet de RC formeel contact opnemen met de governance-organen bij zijn werkgever (RvC, Audit Committee, en/of Compliance Officer). Als de directie dit plan zonder medewerking van de RC toch doorzet, moet de RC zijn mededirectieleden en de organen belast met governance (bijv. RvC) officieel meedelen dat deze handelwijze voor hem niet acceptabel is en dat hij ook geen aanspraak wenst te maken op de mogelijk te hoog vast te stellen toekomstige bonussen (art. 3.7). Daarna kan hij eventueel zijn ontslag indienen.

Case 2: Melden

1. Situatieschets	Een RC is werkzaam als algemeen directeur van een regiokantoor van een bank. Op een dag blijkt dat sprake is geweest van grootschalige werknemersfraude en miljoenen ontvreemd zijn. Dit was mogelijk doordat de autorisatieprocedures voor nieuwe leningen in de praktijk makkelijk te omzeilen waren en er dientengevolge grote bedragen via Nederlandse BV's naar vreemde buitenlandse ondernemingen zijn doorgesluisd. Nader onderzoek heeft uitgewezen dat de interne controle bij de bank grote gaten vertoonde en veel leningdossiers niet compleet of anderszins niet op orde waren. De RC, die zelf niet betrokken was bij de fraude, is als algemeen directeur op non-actief gezet door de bank. Het dienstverband zal goedschiks of kwaadschiks worden beëindigd.
2. Kernvraag	Moet de RC dit melden bij de VRC?
3. Relevante fundamentele beginselen	Deskundigheid en zorgvuldigheid (art. 2.4).
4. Conflictanpak	De RC hoeft dit niet te melden bij de VRC. Art. 3.8 gaat over het melden van afwijkingen die een RC bij andere RC's constateert en art. 3.9 gaat over het melden van een andere tuchtrechtzaak of strafzaak tegen hemzelf. Beide artikelen gelden hier niet. In de Code is niets opgenomen over zelfstandig melden als je bij jezelf constateert dat je gedrag afwijkt van wat de Code voorschrijft.
5. Naleving en handhaving	Hij legt zijn overwegingen vast in een dossier (art. 3.5). Verder geen actie.
6. Consequenties voor de Registercontroller	Geen directe consequenties.

Case 3: Dronken achter het stuur

1. Situatieschets	Een RC bezoekt een receptie van een collega en nuttigt daar de nodige alcoholische drank. Hij stapt toch in de auto en rijdt naar huis. Hij komt in een alcoholcontrole van de politie terecht. Uit de blaastest blijkt dat hij teveel heeft gedronken.
2. Kernvraag	Maakt deze RC zich schuldig aan gedrag dat niet in overeenstemming is met de gedragscode?
3. Relevante fundamentele beginselen	Professioneel gedrag (art. 2.6).
4. Conflictanpak	De RC stelt vast dat het hier gaat om acties in het private domein die geen effecten in het professionele domein hebben.
5. Naleving en handhaving	Geen verdere actie.
6. Consequenties voor de Registercontroller	Geen verdere consequenties voor zijn functioneren als controller.

Case 4: Gekleurde cijfers

1. Situatieschets	Een RC solliciteert naar een baan als concerncontroller bij onderneming ABC. Tijdens het gesprek legt de CFO (een niet-RC) hem uit dat de branche waarin ABC zit, momenteel zware tijden doormaakt en dat het van groot belang is dat de informatieverzorging naar de buitenwereld overwegend positief is. Dit om de toegang tot de kapitaalmarkt te vergemakkelijken. De RC had zich uiteraard al goed georiënteerd en wist van de problemen in de branche. Hij realiseert zich echter dat een verzoek om overwegend positieve informatie naar buiten te brengen wel eens strijdig zou kunnen zijn met de VRC Gedragscode.
2. Kernvraag	Zal hij de baan accepteren, zal hij al tijdens het gesprek zeggen dat hij hier niet zomaar aan kan meewerken, of zal hij het voorlopig maar even laat rusten?
3. Relevante fundamentele beginselen	Integriteit (art. 2.2), professioneel gedrag (art. 2.6).
4. Conflictanpak	'Op een gepast tijdstip' in art. 1.9 moet hier worden geïnterpreteerd dat hij meteen in het gesprek naar voren moet brengen dat hij niet zomaar hieraan kan meewerken.
5. Naleving en handhaving	De RC zal moeten accepteren dat hij de baan mogelijk niet krijgt. Verder geen actie naar de potentiële werkgever (is geen RC) of naar de RC die eventueel in zijn plaats wordt benoemd. In alle redelijkheid weet de RC namelijk niet of de potentiële werkgever aan andere sollicitanten hetzelfde verzoek heeft gedaan.
6. Consequenties voor de Registercontroller	Als de controller de baan zonder meer accepteert, zal hij zich ervan bewust moeten zijn dat hij onder druk kan komen te staan van zijn CFO. Hij mag daar niet aan toegeven en zal al zijn beslissingen en overwegingen inzake verslaglegging moeten documenteren.

Case 5. De belastingaangifte

1. Situatieschets	Zoals altijd hebt u enige tijd geleden de jaarlijkse belastingaangifte voor uw bedrijf verzorgd. U ontdekt nu dat u een fout heeft gemaakt in het voordeel van uw bedrijf. U weet dat er grote kans is dat de belastingdienst de fout niet ontdekt.
2. Kernvraag	Wat doet u: de aangifte corrigeren met als waarschijnlijk gevolg een boete van de belastingdienst en een berisping van uw baas of corrigeert u de aangifte niet?
3. Relevante fundamentele beginselen	Integriteit (art. 2.2), professioneel gedrag (art 2.6)
4. Conflictaanpak	Controller dient een en ander af te wegen. Centraal staat hier integriteit (eerlijkheid ten opzichte van alle belanghebbenden; hier ook de belastingdienst) en professioneel gedrag (zich houden aan de wetgeving).
5. Naleving en handhaving	De controller dient de aangifte te corrigeren. Via een toelichtende brief aan de belastingdienst kan de controller proberen een eventuele boete niet opgelegd te krijgen.
6. Consequenties voor de Registercontroller	Als zou blijken dat de controller de aangifte willens en wetens niet heeft gecorrigeerd, zal hij wanneer iemand (zijn baas, de belastingdienst, de VRC) een klacht over hem indient, schuldig worden bevonden door de Raad van Tucht.

Case 6. Een nieuwe baan

1. Situatieschets	U bent twee maanden geleden in dienst getreden van bedrijf XYZ. U bent rechterhand van de CFO, ook een RC. Al spoedig merkt u dat er 'creatief' wordt gebudgetteerd en gerapporteerd. Het budget van het volgende jaar is te optimistisch, hetgeen de CFO in een bilateraal gesprek toegeeft. U was erbij toen de CEO en de CFO besloten om de omzet van een grote order onterecht naar voren (van het volgende naar het huidige boekjaar) te halen. En in een gesprek met de accountant hoort u de CFO onjuiste informatie geven, terwijl u hem kort voor het gesprek de juiste informatie hebt verschaft.
2. Kernvraag	Wat zou u moeten doen?
3. Relevante fundamentele beginselen	Integriteit (art. 2.2), professioneel gedrag (art 2.6).
4. Conflictanpak	<p>Als eerste stap moet de RC aan de CFO en CEO aangeven dat dit uit oogpunt van integriteit en professioneel gedrag niet kan.</p> <p>Als tweede stap moet de RC hen duidelijk maken dat hij valt onder de gedragscode van de VRC (art 1.9).</p> <p>Als derde stap moet de RC, na alles te hebben afgewogen (art 3.2 en 3.3) en na eventueel advies te hebben ingewonnen bij de VRC (art 3.6), contact opnemen met die personen die een governance-verantwoordelijkheid hebben in de organisatie en de case melden (art. 3.4).</p> <p>Als vierde stap kan de RC besluiten om elders te solliciteren (art 3.7).</p> <p>De RC dient de case van de CFO – tevens lid-RC – te melden bij de VRC (art 3.8).</p> <p>Daarnaast dient de RC de case te documenteren (art 3.5).</p>
5. Naleving en handhaving	De RC mag dit niet laten passeren. De RC schiet volgens de gedragscode tekort als hij het bedrijf verlaat zonder actie te ondernemen: (1) betreffende personen aanspreken; (2) melden aan governance-verantwoordelijken; (3) van gedragscode afwijkend gedrag van de CFO die RC is, melden aan de VRC.
6. Consequenties voor de Registercontroller	Als de RC de geschetste stappen niet zet, zal hij schuldig worden bevonden door de Raad van Tucht wanneer iemand (de governance-verantwoordelijken in het bedrijf, de VRC, andere belanghebbenden) een klacht over hem indient.

Case 7. De tennisvereniging

1. Situatieschets	<p>Een RC is in zijn vrije tijd actief als voorzitter van het bestuur van een regionale grote tennisvereniging. De tennisvereniging stelt jaarlijks aan al haar leden de tennisballen ter beschikking, wat uit de jaarbegroting wordt gefinancierd.</p> <p>De RC wordt benaderd door een grote leverancier van tennisballen, welk merk de club al jaren gebruikt, voor een bezoek aan de nieuwe productiefaciliteit in Azië. Dit bezoek zal meerdere dagen in beslag nemen. Alle kosten zijn daarbij voor rekening van de leverancier. Een bijdrage uit de begroting van de tennisvereniging is niet nodig.</p>
2. Kernvraag	Mag de RC dit aanbod aanvaarden?
3. Relevante fundamentele beginselen	Objectiviteit (art. 2.3), professioneel gedrag (art. 2.6).
4. Conflictanpak	De activiteiten als penningmeester spelen zich af in het private domein, maar hebben wel gevolgen in het professionele domein van de RC (art. 1.3.2). Volgens art. 1.5 vallen de activiteiten als penningmeester binnen de reikwijdte van de Code. De RC moet zich bij het verzoek bewust zijn van de risico's voor aantasting van de fundamentele beginselen. Hij probeert daarbij inzicht te krijgen in de kans dat hij via zijn werkgever met deze leverancier te maken zal krijgen en weegt dit mee in zijn afwegingen.
5. Naleving en handhaving	De RC mag dit aanbod niet accepteren. Hij documenteert zijn beslissing en de uitleg aan de leverancier.
6. Consequenties voor de Registercontroller	Als hij het aanbod toch accepteert, loopt hij het risico dat hij bij eventuele relaties met deze leverancier via zijn werkgever andere beslissingen zal nemen dan wanneer hij geen privé cadeautjes van deze leverancier heeft gekregen.

Case 8. Eigen verantwoordelijkheid

1. Situatieschets	Een RC krijgt te maken met een gedragsmatig dilemma van niet te verwaarlozen betekenis binnen zijn organisatie dat hij intern niet kan oplossen; hij krijgt geen gehoor bij de Raad van Bestuur, de Raad van Commissarissen, en de compliance officer.
2. Kernvraag	Moet de RC hiermee naar buiten treden en zo ja, hoe ver mag hij daarbij gaan met het verstrekken van details over het gedragsmatig dilemma?
3. Relevante fundamentele beginselen	Geheimhouding (art. 2.5), professioneel gedrag (art. 2.6).
4. Conflictanpak	Nu art. 3.4 correct is nageleefd maar niets heeft opgeleverd, moet de RC ten eerste de desbetreffende correspondentie met de RvB, RvC en compliance officer documenteren (art. 3.5) en ten tweede overwegen om advies in te winnen bij de VRC of zijn juridisch adviseur. Hij weegt daarbij de in art. 3.2 genoemde aspecten vooral in het licht van geheimhouding en professioneel gedrag dat van een RC wordt verwacht.
5. Naleving en handhaving	Gegeven het belang van het gedragsmatig dilemma (van niet te verwaarlozen betekenis), is het melden bij de vertrouwenspersoon van de VRC noodzakelijk. Hij legt zijn overwegingen en de uitkomsten van zijn besprekingen met de VRC vertrouwenspersoon vast in een dossier.
6. Consequenties voor de Registercontroller	De RC moet zich realiseren dat hij ongeacht het advies verantwoordelijk blijft. Dit kan ertoe leiden dat hij ontslag neemt en zijn overwegingen in een schrijven aan de RvB en RvC kenbaar maakt (art. 3.7).

Case 9. Vergunning in Zuid-Amerika

1. Situatieschets	U bent als RC financieel directeur (CFO) van een middelgroot bedrijf in Zuid-Amerika waarvan de moeder in Nederland is gevestigd. Het gaat goed met de onderneming en u gaat uitbreiden: er is een nieuwe fabriekshal voorzien. Het plan daartoe wordt gemaakt door de plaatselijke architect en aannemer met wie al veel langer wordt samengewerkt. In de offerte van het gehele plan ziet u vervolgens 'Commissie' staan. Op uw vraag waar dat voor is, zegt de aannemer dat geld nodig te hebben om het gehele proces vlot te laten verlopen: 'U weet wel ...'.
2. Kernvraag	Gaat u akkoord met deze handelwijze omdat het hier om een lokaal gebruik gaat en u niet degene bent die lokale gebruiken ter discussie mag stellen?
3. Relevante fundamentele beginselen	Integriteit (art 2.2) en professioneel gedrag (art. 2.6).
4. Conflictanpak	De RC vraagt een breed samengestelde, relevante, en onafhankelijke groep adviseurs (bijvoorbeeld: KvK, ambassade, werkgeversvereniging, lokale en internationale collega-bedrijven, lokaal ingevoerde personen of instanties die als integer bekend staan [universiteit, NGO's, enz.]) naar wat gebruikelijk is. De RC overziet en overweegt de alternatieven (art. 3.2 en art. 3.3), documenteert zijn acties (art 3.5), overlegt met het moederbedrijf en eventueel met de VRC (art 3.4 en 3.6), en besluit uiteindelijk om hier wel of niet op in te gaan. Een belangrijke overweging om hier wel op in te gaan is dat er geen bedrijf is dat niet ingaat op een dergelijke uitnodiging en dat ook de grootste tegenstanders van corruptie het niet billijken maar wel begrijpen.
5. Naleving en handhaving	De RC documenteert zijn acties (art 3.5) en is transparant over het feit dat hier sprake is van steekpenningen en dat hij hier geen persoonlijk gewin bij heeft.
6. Consequenties voor de Registercontroller	Geen directe consequenties; mocht deze case bij de Raad van Tucht komen, zal de RC zich gedocumenteerd moeten verdedigen en rechtvaardigen.

Case 10. Investering in een ERP-project

1. Situatieschets	<p>U bent als RC de rechterhand van de CFO. Deze heeft ook de portefeuille 'IT'. Er ligt een voorstel voor een groot, bedrijfsbreed ERP IT-investeringsproject. De interne IT-manager, de externe software-leverancier en de CFO zijn enthousiast over het voorstel. In opdracht van de CFO heeft u de investering beoordeeld en bent u tot de conclusie gekomen dat het project niet aansluit op de bedrijfsstrategie, dat het de vraag is of de kosten opwegen tegen de baten en de te creëren waarde, en dat de risico's groot zijn. De CFO heeft uw visie onderschreven maar niet van harte. U ziet korte tijd later dat het project ongewijzigd en zonder enige verwijzing naar uw commentaar is opgenomen in het investeringsplan dat naar de Raad van Bestuur (RvB) gaat. De IT-manager die u het projectvoorstel dat naar de RvB gaat, liet zien, ligt toe dat de CFO het commentaar bewaart voor een later tijdstip: 'We moeten eerst akkoord krijgen voor dit project en ermee starten; als het eenmaal onderweg is, wordt het toch niet meer gestopt; en dan kan hij een aantal van jouw punten als nieuwe feiten presenteren en gebruiken ter verklaring van de kosten- en tijdoverschrijding, bijvoorbeeld: er waren extra activiteiten nodig om de risico's in te perken.'</p>
2. Kernvraag	Wat doet u?
3. Relevante fundamentele beginselen	Integriteit (art.2.2) en professioneel gedrag (art.2.5).
4. Conflictanpak	<p>Zoals de IT-manager het presenteert, lijkt dit bewuste misleiding van de RvB. Volgens de gedragscode (art. 2.2 en 2.5) kan de RC dit niet laten passeren.</p> <p>De RC moet zich vergewissen van de deugdelijkheid van zijn eigen rapport, van de deskundigheid van de CFO op dit terrein, en van het belang van het project.</p> <p>Alles afwegend moet de RC beslissen of hij dit bespreekt met de CFO (dit kan hij haast niet achterwege laten). Er is, in elk geval volgens de woorden van de IT-manager, sprake van bewuste misleiding. Daarnaast is het de vraag of het oordeel van de CFO voortkomt uit onwetendheid omdat hij 'blind' vaart op de personen die het project 'inbrengen' (de IT-manager en de software-leverancier) of dat dit oordeel zelfstandig is gevormd op basis van deskundigheid en ervaring.</p> <p>Afhankelijk van de uitkomst van dat gesprek moet de RC eventueel vervolgstappen zetten: duidelijk maken dat hij valt onder de gedragscode van de VRC (art 1.9).</p> <p>Als dat niets oplevert, is de volgende stap om, na alles te hebben afgewogen (art 3.2 en 3.3) en na eventueel advies te hebben ingewonnen bij de VRC (art 3.6), contact op te nemen met de CEO. Een laatste stap kan zijn om contact op te nemen met de personen die een governance-verantwoordelijkheid hebben in de organisatie en de case melden (art. 3.4). Ten slotte kan de RC besluiten om elders te solliciteren.</p> <p>Los van voorgaande dient de RC de case te documenteren (art 3.5).</p>
5. Naleving en handhaving	De RC mag dit niet laten passeren. Hij moet dit aankaarten bij de CFO. Er zijn signalen van bewuste misleiding van de RvB met betrekking tot een groot investeringsproject. Of hij de case daarna doorzet, hangt af van het oordeel van de RC

	<p>na afloop van het gesprek met de CFO. Het zal niet het eerste bedrijf zijn dat in moeilijkheden komt door foutieve inschatting en aanpak van een bedrijfsbreed automatiseringsproject.</p>
<p>6. Consequenties voor de Registercontroller</p>	<p>Mocht een klacht worden ingediend tegen de RC dat hij de signalen heeft genegeerd en zijn deskundigheid niet met voldoende kracht naar voren heeft gebracht, moet hij zich verdedigen op basis van zijn documentatie van de case.</p>

Case 11. Interim-controller

1. Situatieschets	Onderneming XYZ met haar hoofdzetel in New York en notering aan de NASDAQ produceert high-tech componenten van energiezuinige auto's. De leiding van XYZ is vooral onderlegd en geïnteresseerd in de technische aspecten van de geproduceerde componenten. XYZ wordt binnen een jaar verkocht aan een PE-fonds. De controller van XYZ heeft bij het horen van dit nieuws meteen ontslag genomen. Een RC heeft vele jaren ervaring als controller in onderwijsorganisaties in Nederland en is momenteel op zoek naar een baan. De RC solliciteert bij XYZ naar de functie van interim-controller ook al heeft hij geen enkele ervaring in de high-tech industrie en in de VS.
2. Kernvraag	Mag de RC deze baan accepteren?
3. Relevante fundamentele beginselen	Deskundigheid (art. 2.4) en professioneel gedrag (art. 2.6).
4. Conflictanpak	De RC lijkt erop te speculeren dat de leiding van XYZ niet in de gaten heeft dat hij niet over de vereiste deskundigheid beschikt. Dit is in strijd met art. 2.6.
5. Naleving en handhaving	De RC moet art. 2.4.3 naleven door aan de directie aan te geven dat hij ervan uitgaat dat zij zijn deskundigheidsprofiel kan beoordelen. Hij documenteert dit conform art. 3.5.
6. Consequenties voor de Registercontroller	Als de RC deze baan accepteert zonder dat hij een juist beeld van zijn deskundigheid heeft gegeven aan de directie van XYZ, handelt hij in strijd met de Code.

Case 12. De interimmer als Assistent-CFO

1. Situatieschets	<p>U bent RC en werkt als manager operationele zaken bij een grote organisatie in de publieke sector waar veel geadmineistreerd en uitgebreid gerapporteerd wordt en moet worden. Er worden op uitgebreide schaal mensen ingehuurd. Interim-bureau ABC heeft vele personen werkzaam als controller en op de financiële administratie van uw organisatie. Nu heeft het bureau de mogelijkheid een offerte in te dienen bij de CFO voor een tijdelijke job van een jaar als assistent-CFO. Dit is een part time job voor 3 dagen per week. De directeur-eigenaar van het interim-bureau ziet er wel wat in om deze rol op zich te nemen. Belangrijke elementen van deze rol zijn: toezicht houden op de kwaliteit van de financiële administratie en controlling, en zorgen voor de bemensing. U had hiervan al gehoord. Een dag later luncht u toevallig met een oud-studiegenoot (bij uw organisatie werkzaam via het interim-bureau). De directeur van het interim-bureau schuift aan. De directeur vertelt over de mogelijke opdracht en geeft aan dat hij het uit strategische / acquisitie-overwegingen van zijn interim-bureau een interessante opdracht vindt.</p>
2. Kernvraag	Wat moet u doen?
3. Relevante fundamentele beginselen	Integriteit (art 2.2), objectiviteit (art 2.3).
4. Conflictanpak	<p>U moet alles bestuderen en afwegen, maar het heeft er alle schijn van dat de directeur van het interim-bureau gericht is op het creëren van een situatie van belangenverstrengeling (bemensen via het eigen bureau; namens de opdrachtgever de kwaliteit van de door hem zelf gedetacheerde mensen bewaken; als assistent-CFO voor-informatie hebben over de externe opdrachten die de CFO wil gaan uitzetten). De code vraagt er om dat u de directeur van het interim-bureau wijst op de gevaren van misbruik van informatie (integriteit en objectiviteit). En dat u aangeeft dat het een verleidelijke maar gevaarlijke positie betreft. Dat u, als het daarmee mis gaat, genoodzaakt bent dit te rapporteren aan de VRC (art 3.8). Dit omdat die directeur ook een RC is.</p>
5. Naleving en handhaving	Als de directeur-eigenaar van het interim-bureau de baan aanvaardt, dan moet u advies inwinnen conform art. 3.6.
6. Consequenties voor de Registercontroller	Als u nalaat art. 3.6 of art. 3.8 na te leven, bent u zélf in overtreding en kan een klacht tegen u worden ingediend. Deze klacht kan dan eventueel resulteren in een tuchtzaak (art. 4.3 en art. 4.3).

Case 13. In de kleedkamer

1. Situatieschets	U bent RC. In de kleedkamer, na afloop van de sportwedstrijd, hoort u uw teamgenoot, ook een RC, spreken met een derde teamlid over de mogelijkheden om een selectie groep uit het bestand van de werkgever van uw teamgenoot-RC te benaderen met een interessant aanbod van het bedrijf van het derde teamlid. Dit derde teamlid heeft een eigen bedrijf en blijkt zeer geïnteresseerd in deze mogelijkheden. Later, in de kantine, biedt het derde teamlid opgetogen een rondje aan aan het hele team: de selectie uit het bestand en de tips voor de formulering van het aanbod geven hem interessante business mogelijkheden.
2. Kernvraag	Wat doet u?
3. Relevante fundamentele beginselen	Vertrouwelijkheid (art.2.5), professioneel gedrag (art..2.6).
4. Conflictanpak	De collega-RC stimuleert en helpt zelf mee aan de schending van vertrouwen (art 2.5) door aan te bieden vertrouwelijke informatie (Naam-Adres-Woonplaats-bestand van de werkgever) oneigenlijk te gebruiken. Daarnaast brengt hij het controllerberoep in diskrediet door openlijk over dit misbruik te communiceren (art 2.6). U dient de collega-RC aan te spreken op zijn gedrag (art. 3.8). Indien hij hier niet adequaat op reageert, dient u dit te melden aan de VRC. Een adequate reactie is de transactie ongedaan te maken.
5. Naleving en handhaving	U of de VRC moet dit voorleggen aan de Raad van Tucht als de transactie niet ongedaan wordt gemaakt.
6. Consequenties voor de Registercontroller	U zou zelf erop aangesproken kunnen worden door een RC indien u niet reageert op een soortgelijke wijze als hierboven beschreven (art. 3.8).

Case 14. Voetbalvereniging

1. Situatieschets	Een RC is penningmeester van een amateurvoetbalvereniging en doet in die hoedanigheid de belastingaangifte namens de club. Hij staat daarbij voor het dilemma dat de trainer en enkele spelers zwart worden uitbetaald en dat er, om dit mogelijk te maken, een wit en een zwart kasboek is. Het zwarte kasboek blijft altijd goed verborgen voor de buitenwereld inclusief de kascontrolecommissie.
2. Kernvraag	Geldt de gedragscode ook voor deze activiteiten van de RC die zich duidelijk in het privé domein afspelen?
3. Relevante fundamentele beginselen	Integriteit (art. 2.2), professioneel gedrag (art. 2.6).
4. Conflictaanpak	Het gaat hier om professionele activiteiten in het privé domein van de RC (art. 1.3.2). De Code is hier dus van kracht.
5. Naleving en handhaving	De controller moet de belastingaangifte op correcte wijze doen, dus inclusief de zware boekhouding. Hij moet tevens meteen een einde maken aan de praktijk van een witte en een zwarte boekhouding. Hij zal alle belangen goed moeten afwegen, de leiding moeten informeren (art. 3.2, art. 3.4, maar ook art. 1.9) en aangeven wat de consequenties zijn als de vereniging hiermee wil doorgaan.
6. Consequenties voor de Registercontroller	Als de vereniging niet wil meewerken aan het zuiveren van de boekhouding en de belastingaangifte, moet de RC advies vragen bij de VRC (art. 3.6), ontslag nemen als penningmeester en bezien in hoeverre hij de praktijken bij de vereniging op andere manieren kan zuiveren. In elk geval mag hij niet de deur achter zich dichtdoen alsof hij nergens van weet (art. 3.7 en art. 2.6).

Case 15. Overname

1. Situatieschets	Een RC is werkzaam als concerncontroller bij een onderneming die wordt overgenomen. Een uur voordat het overnamecontract zal worden getekend, komt hij erachter dat er een grote schuld is die tijdens de due diligence niet ontdekt is. Deze ontdekking heeft zeker gevolgen voor de condities waaronder de overname kan plaatsvinden. Hij meldt dit aan zijn CFO en CEO die hem meedelen dat het nu niet het moment is om nog iets te veranderen in de cijfers. Bovendien hebben veel medewerkers personeelsopties en dus een direct financieel belang bij het slagen van deze overname. De RC zelf heeft overigens geen personeelsopties.
2. Kernvraag	Mag de RC deze deal laten doorgaan zonder de diverse betrokkenen te informeren over zijn ontdekking?
3. Relevante fundamentele beginselen	Integriteit (art. 2.2), objectiviteit (art. 2.3) en professioneel gedrag (art. 2.6).
4. Conflictanpak	De RC wordt onder druk gezet door het management, maar mag hier niet aan meewerken, vooral omdat hij verantwoordelijk is voor de integriteit van de informatie die onder zijn beheer aan de buitenwereld wordt verstrekt. Hij weegt daarbij alle belangen (art. 3.2).
5. Naleving en handhaving	De RC maakt duidelijk aan het management dat hij de juiste gegevens tijdig naar buiten moet brengen, dus voordat het contract wordt getekend (art. 1.9, art. 2.2, art. 2.3 en art. 2.6).
6. Consequenties voor de Registercontroller	Als het management niet wil meewerken aan het alsnog publiceren van de juiste informatie, moet de RC advies vragen bij de VRC (art. 3.6) en terugtreden als concerncontroller, maar niet nadat hij, na zorgvuldige afweging, heeft bepaald wat zijn gedragslijn zal zijn. Dit kan betekenen dat hij als klokkenluider optreedt. In elk geval mag hij niet zomaar de deur achter zich dichtdoen en verder geen actie ondernemen (art. 3.7 en art. 2.6).

Case 16. Pensioenen

1. Situatieschets	Een RC moet in de jaarrekening enkele posten opnemen die een diepgaande kennis van pensioenen vereisen. Hij realiseert zich dat hij in onvoldoende mate over die kennis beschikt en huurt daartoe een medewerker in die dit werk voor hem kan doen. Deze medewerker – geen RC – gaat voortvarend te werk en lijkt goed te weten waarmee hij bezig is.
2. Kernvraag	Tot hoever reikt de verantwoordelijkheid van de RC inzake het werk van de pensioenmedewerker?
3. Relevante fundamentele beginselen	Integriteit (art. 2.2), deskundigheid (art. 2.4).
4. Conflictanpak	De RC is verantwoordelijk voor het werk van diegenen die onder hem werken (art. 2.4.2).
5. Naleving en handhaving	De RC moet grondig onderzoeken wat de deskundigheid is van deze medewerker, dit onderzoek documenteren (art. 3.5) en daarbij transparant zijn over zijn eigen gebrek aan deskundigheid op het gebied van pensioenen (art. 2.2).
6. Consequenties voor de Registercontroller	Als de RC nalaat grondig te onderzoeken wat de deskundigheid is van deze medewerker, dit niet documenteert, en niet transparant is over zijn eigen deskundigheid, handelt hij in strijd met Code.

Case 17: Maatschappelijk onverantwoord ondernemen

1. Situatieschets	Een RC is werkzaam als controller en lid van het Management Team binnen de Business Unit (BU) van een grote productieonderneming. De onderneming overweegt een groot deel van haar productie vanuit West-Europa te verplaatsen naar India. In West-Europa gaan 350 banen verloren. In de Indiase faciliteit bestaat een reële kans dat kinderen in het productieproces worden ingezet. Er is onvoldoende inzicht in de mate waarin dit zal gaan gebeuren. De BU-directeur heeft de controller verzocht de business case hiervoor op te stellen en aan te tonen dat de bedrijfseconomische besparingen dusdanig groot zijn dat de beslissing gerechtvaardigd is tot sluiting over te gaan en de productie naar India over te hevelen.
2. Kernvraag	Mag de RC meewerken aan dit plan, zo nee, wat moet hij dan doen, zo ja, onder welke condities mag hij meewerken?
3. Relevante fundamentele beginselen	Professioneel gedrag (art. 2.6), integriteit (art. 2.2).
4. Conflictaanpak	<p>De RC moet zich bij het verzoek bewust zijn van de risico's voor aantasting van de fundamentele beginselen (in het bijzonder professioneel gedrag en integriteit) dan wel voor aantasting van de maatschappelijke perceptie (de goede naam van het controllerberoep) op basis van de keuzes die hij maakt. Hierbij moet hij evalueren (art. 3.2):</p> <ul style="list-style-type: none"> – of volgens lokale gebruiken en wetgeving kinderarbeid is toegestaan; – dat sprake is van betaalde kinderarbeid in een land van armoede; – dat in India werkgelegenheid wordt gecreëerd; – dat 350 arbeidsplaatsen in West-Europa verloren gaan; – dat een hoger financieel resultaat meer aandeelhouderswaarde creëert; – dat de controller niet de uiteindelijke beslissing neemt over verplaatsing van productie en inzet van kinderarbeid; – dat tegenspraak tegen de directie mogelijk niet algemeen geaccepteerd en ongebruikelijk is. <p>Meewerken aan dit initiatief is in strijd met art. 2.6 van de Code. De RC moet niet meewerken aan activiteiten die in strijd met de wet of andere regelgeving is, dan wel met algemene maatschappelijke waarden en normen. Het beroep, de titel en de VRC mogen niet in diskrediet worden gebracht door RC's die zich aan dergelijke praktijken verbinden. Desgewenst wint hij advies in bij de VRC (art. 3.6).</p>
5. Naleving en handhaving	Naleving van de Code door de RC betekent dat de controller bij de directie rapporteert dat de voorgestelde wijze van handelen in strijd is met de wetgeving en/of passende bedrijfsethiek, en tevens dat deze niet verenigbaar is met de Code waaraan hij als RC gebonden is (art. 1.9). Tevens zou de controller de directie kunnen wijzen op alle relevante risico's en alternatieve (aanvaardbare) scenario's kunnen helpen aandragen.
6. Consequenties voor de Registercontroller	Indien de controller dusdanig onder druk wordt gezet dat medewerking min of meer afgedwongen wordt, bijvoorbeeld door dreiging van verlies van baan of andere sancties, zal de RC dit conflict moeten melden bij de VRC (art. 3.6). Zonodig zal de RC zijn functie neerleggen.

Case 18: Internetgokken

1. Situatieschets	Een RC is betrokken als adviseur bij het opzetten van een organisatie die zich bezighoudt met internetgokken in Nederland, wat bij Nederlandse wet verboden is. De organisatie wordt door justitie opgerold en het management wordt strafrechtelijk veroordeeld. De RC wordt als adviseur tevens als medeplichtige veroordeeld. In verband met zijn indirecte betrokkenheid en het cellentekort kan de RC zijn straf uitdienen met 120 uren taakstraf in buurtcentra in achterstandswijken. Na het uitdienen van zijn straf (100 uur effectief na strafvermindering), gaat de RC weer aan de slag als adviseur. Voor zijn klanten is hij 'terug van vakantie' en weer gewoon bereikbaar. De RC besluit de nare droom achter zich te laten en in het vervolg wat voorzichtiger te werk te gaan.
2. Kernvraag	Heeft de controller hiermee in overeenstemming met de Code gehandeld?
3. Relevante fundamentele beginselen	Professioneel gedrag (art. 2.6), integriteit (art. 2.2)
4. Conflictanpak	De RC heeft zich begeven op een gebied dat niet als betamelijk mag worden beschouwd voor een RC. Daarenboven is hij ook nog eens strafrechtelijk veroordeeld, hetgeen een directe bedreiging vormt voor de goede naam van het controllerberoep.
5. Naleving en handhaving	De RC had zich na zijn veroordeling moeten melden bij de VRC, die zich dan over de casus had beraad en waarschijnlijk een formele klacht had ingediend bij de Raad van Tucht.
6. Consequenties voor de Registercontroller	De RC is bij handelen in strijd met de Code onderhevig aan mogelijke strafmaatregelen vanuit de VRC en in het bijzonder de Raad van Tucht. Hiertoe moet een klacht zijn gemeld bij en in behandeling worden genomen door de RvT (art 4.3 en art. 4.4). De RC komt in aanmerking voor strafmaatregelen die door de RvT bij veroordeling zullen worden opgelegd. Het ligt in de lijn der redelijkheid te verwachten dat de RC niet langer als lid in het register van de VRC ingeschreven mag staan, maar dit is aan de RvT.