



Richtlijn MVO-beleid en cliëntacceptatie

voor Holland Quaestor leden

versie oktober 2017

Inhoud

| | |
|---|-----------|
| Ambitie | 2 |
| Achtergrond | 2 |
| 1. Samenhang tussen MVO-beleid en cliëntacceptatie | 3 |
| 1.1. Definitie Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen | 3 |
| 1.2. Cliëntacceptatie als integraal onderdeel | 4 |
| 1.3. Fiscaliteit is belangrijk element | 4 |
| 2. Cliëntacceptatie | 5 |
| 2.1. Uitsluitingen (No-go's) | 5 |
| 2.2. Risicoverhogende factoren | 6 |
| 3. MVO-beleid uitgewerkt | 8 |
| 3.1. Definitie nader toegelicht | 8 |
| 3.2. Reikwijdte van het MVO-beleid | 9 |
| 4. Richtlijn voor de beschrijving van het fiscaal toetsingskader van Holland Quaestor leden | 10 |
| 4.1. Principes | 10 |
| 4.2. Concretisering van het fiscale beleid | 10 |
| 4.3. Transparantie | 11 |
| 5. Richtlijn voor implementatie MVO-beleid en cliëntacceptatie | 12 |
| 5.1. Invoering | 12 |
| 5.2. Principes | 13 |
| 5.3. Concretisering | 13 |
| 5.4. Transparantie | 14 |
| 5.5. Toepassing | 14 |
| Bijlage 1: Short-cut to implementation | 15 |
| Bijlage 2: Inspiratie en 'guidance' documenten (in aanvulling op bestaande procedures over structuren, personen en entiteiten) | 16 |
| Bijlage 3: Illustratief proces voor cliëntacceptatie (in aanvulling op bestaande procedures over structuren, personen en entiteiten) | 18 |
| Bijlage 4: Enkele aandachtspunten voor intern MVO-beleid | 22 |

ACHTERGROND

Deze richtlijn past in het streven van de leden van Holland Quaestor (HQ) naar een integere, transparante en hoogwaardige dienstverlening. Met de introductie van het CTC*-keurmerk in 2014 is een concrete invulling gegeven aan deze ambitie: de leden van Holland Quaestor laten hun dienstverlening in al haar facetten toetsen door een onafhankelijke instantie (Stichting AQTO).

Het “Huis van het Keurmerk” is het raamwerk voor de toetsing. Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO), inclusief cliëntacceptatie en fiscaliteit, is hier een onderdeel van. In september 2016 zijn de criteria voor het Keurmerk aangescherpt (versie 2.0). MVO-beleid is nu een voorwaardelijk criterium voor het behalen van het Keurmerk 2.0 (criterium M-6). Dit gold al voor het beleid voor cliëntacceptatie (criterium C-1). Vanuit praktisch oogpunt is het cliëntacceptatieproces een effectieve manier om het MVO-beleid vorm te geven en te borgen. Deze richtlijn is een hulpmiddel om aan deze voorwaarden te kunnen voldoen. Zie bijlage 1 voor een kort stappenplan.

*) *Certified Trustworthy Company*

AMBITIE

De leden van HQ zijn zich zeer bewust van de huidige maatschappelijke ontwikkelingen. Met name de indringende discussie over rechtvaardige belastingheffing heeft hun volle aandacht. De intensiteit van de discussie en de urgentie van grote maatschappelijke problemen zijn de drijfveren achter de wens van de leden van HQ om Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) nadrukkelijk uit te dragen.

De normen voor wat maatschappelijk verantwoord is zijn continu in beweging. De leden van HQ hechten veel waarde aan transparantie en de wisselwerking met belanghebbenden (cliënten, personeel, banken, maatschappelijke organisaties, regelgevers, toezichthouders, etc.) om goed voeling te kunnen houden bij deze ontwikkeling.

Voor de leden van HQ betekent verantwoord ondernemen dat integer en zorgvuldig wordt overwogen met welke partijen zij zaken doen. Dit houdt concreet in dat verantwoord ondernemen:

- een grote rol speelt bij cliëntacceptatie:
 - waaronder het beleid en de inspanningen van cliënten rond ecologische, sociale, financieel-economische en ethische aspecten
 - waaronder fiscale aspecten
- interactie met andere belanghebbenden en openheid naar de maatschappij vraagt, en
- ook wordt verweven in de eigen bedrijfsvoering.

MVO hoort dus in de kernprocessen.

De leden van HQ willen, passend bij hun mogelijkheden, een positieve rol spelen bij het tegengaan van (de effecten van) klimaatverandering, versterking van ecosystemen, verbeteren van leef- en arbeidsomstandigheden en een versterking van eerlijk zakendoen en handelen. In de overtuiging dat hun inspanningen een positieve invloed hebben op het mondiale welzijn in het algemeen en op het internationale zakenleven in het bijzonder. Dit streven sluit naadloos aan bij hun rol als poortwachter.

1 SAMENHANG TUSSEN MVO-BELEID EN CLIËNTACAPTATIE

1.1. DEFINITIE MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) kent vele omschrijvingen. De leden van HQ gebruiken de volgende definitie:

“Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen is onze dienstverlening op integere wijze uitvoeren in het belang van het milieu, de sociale omgeving en de economie. MVO-beleid heeft primair betrekking op onze kernprocessen waarbij wij ook verantwoordelijkheid nemen voor onze rol in de keten. Dat impliceert dat wij op basis van doorzichtigheid en dialoog relaties onderhouden met relevante belanghebbenden en antwoord geven op gerechtvaardigde vragen uit de maatschappij.”

Voor iedere sector liggen de accenten in het MVO-beleid anders. De dienstverlening van de trustsector heeft zelf heel beperkte directe invloed op het milieu en kent binnen de sector geen grote vraagstukken op het vlak van arbeids- en mensenrechten. Daarnaast opereert de sector binnen een strikt gereguleerd kader. MVO-beleid voor de trustsector vraagt dan ook vooral extra aandacht voor haar keten: voor integriteit en zorgvuldigheid rond cliëntacceptatie en fiscaliteit.

De leden van HQ zijn zich ervan bewust dat dit inzicht ook betekent dat hun eigen bedrijfsuitoefening op orde moet zijn (zie bijlage 4).

RELATIE MVO-BELEID EN CLIËNTACAPTATIEBELEID



(*) betreft zowel potentieel nieuwe cliënten als herbeoordeling van bestaande cliënten

1.2 CLIËNTACCEPTATIE ALS INTEGRAAL ONDERDEEL

De leden van HQ vinden dat verantwoord ondernemen betekent verantwoordelijkheid nemen voor de keuzes, die ze maken in het selecteren van zakenpartners en cliënten.

Mede door de invoering van de Wtt in 2004 geven de leden van HQ al langere tijd expliciet invulling aan cliëntacceptatie. Dit blijkt onder meer door uitgebreide procedures op dit vlak. Van hun cliënten accepteren zij niet dat ze zich inlaten met onwettige activiteiten. Bovendien verwachten zij van hun cliënten, dat zij ook acteren naar de geest van de wet (en niet alleen naar de letter) en dat cliënten op zijn minst voorkomen dat zij onzorgvuldig omgaan met het milieu, hun werknemers en andere betrokkenen (het gaat hier bijvoorbeeld, maar niet uitsluitend, om aantasting van mensenrechten en de natuurlijke leefomgeving).

Cliëntacceptatie betekent allereerst dat de leden van HQ zeer zorgvuldige afwegingen maken voordat ze een relatie met een nieuwe cliënt aangaan. Met diezelfde zorgvuldigheid evalueren zij op regelmatige basis relaties met bestaande cliënten. Als cliënten niet (meer) voldoen aan hun verwachtingen, zullen de leden van HQ de relatie beëindigen.

1.3 FISCALITEIT IS BELANGRIJK ELEMENT

De leden van HQ zien fiscaliteit als belangrijk element van hun dienstverlening. Het is dan ook onderdeel van hun verantwoorde benadering. Deze Richtlijn MVO-beleid en cliëntacceptatie gaat niet verder in op fiscaliteit: zie hiervoor de Richtlijn voor het Fiscaal Toetsingskader (in dit document integraal overgenomen in hoofdstuk 4).

2 CLIËNTACCEPTATIE

De leden van HQ worden dagelijks geconfronteerd met allerlei morele/ethische dilemma's in de beoordeling van (beoogde) transacties en cliëntacceptatie en -bediening. Zij hebben in de afgelopen jaren expertise ontwikkeld in het maken van de juiste afwegingen.

Ieder op hun eigen wijze hebben de leden van HQ op professionele wijze invulling gegeven aan het maken van de voor hen passende risicoafwegingen voor het aangaan van een zakelijke relatie. Daarbij onderkennen ze dat bepaalde factoren in een relatie met een cliënt een risicoverhogend karakter hebben. De leden van HQ zijn van mening dat deze risicoverhogende factoren dwingen tot nader onderzoek. Hoe groter de risico's, hoe meer aandacht wordt besteed aan 'due diligence'. Afhankelijk van de risicobereidheid, en kennis en ervaring van een trustkantoor enerzijds en de combinatie van risicofactoren anderzijds kan een inschatting worden gemaakt van mogelijk, passende mitigerende maatregelen, waardoor het risico acceptabel en beheersbaar blijft. Blijken deze maatregelen ontoereikend te zijn, dan zal een kantoor tot de conclusie komen een bepaalde beoogde transactie niet uit te voeren of een (potentiële) cliënt uit te sluiten ('no go').

Door de Richtlijn MVO-beleid en cliëntacceptatie krijgen de leden van HQ concrete handvatten om betere morele/ethische afwegingen te maken: specifieke informatie over de gevolgen voor het milieu en de maatschappij van het handelen van (potentiële) cliënten wordt expliciet opgenomen in hun besluitvorming.

2.1. UITSLUITINGEN (NO GO'S)

De leden van HQ hebben ieder hun eigen methodiek ontwikkeld om morele/ethische afwegingen te maken. Ieder individueel lid hanteert dan ook een eigen lijst van uitsluitingen en een overzicht van aspecten in hun dienstverlening die als risicoverhogend worden gezien.

De leden van HQ zijn gezamenlijk tot de slotsom gekomen dat de onderstaande factoren zullen leiden tot het niet accepteren van cliënten of beëindigen van bestaande relaties.

Uitsluitingenlijst

Structuren en personen

- Gesanctioneerde personen*)
- Bearer shares (van niet-beursgenoteerde ondernemingen): als ze bij de UBO liggen
- Investerings in piramidestructuren

Landen

- Gesanctioneerde landen*)

Activiteiten

- Prostitutie
- Dwangarbeid
- Kinderarbeid
- Mensenhandel/slavernij

- Verdovende middelen, met uitzondering van medische toepassingen
- Handel in bedreigde diersoorten en producten van (delen van) bedreigde diersoorten
- Wapens (clustermunitie, landmijnen, biologische en chemische wapens)

(*) De leden van HQ hanteren in ieder geval de volgende sanctielijsten:

- **Nederland en EU:** <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/internationale-sancties/inhoud/sanctiemaatregelen/landen-organisaties-en-personen-waartegen-sancties-gelden>
- **VN:** <https://www.un.org/sc/suborg/en/sanctions/un-sc-consolidated-list>
- **VS:** [Sanctions Programs and Country Information](#) en [Specially Designated Nationals and Blocked Persons List](#) (OFAC)

2.2. RISICOVERHOGENDE FACTOREN

Daarnaast hebben de leden van HQ collectief geconcludeerd dat de volgende factoren een risicoverhogend karakter hebben. Zij zullen over gaan tot uitsluiting als uit 'due diligence' blijkt dat een (combinatie van) risicoverhogende factor(en) niet of onvoldoende te mitigeren valt.

Lijst van risico-verhogende factoren

Structuren en personen

- Anonimisering
- Als een UBO aandelen overdraagt aan een nominee (kan zoon/dochter zijn) vanwege zijn politieke functie
- Een veroordeling (afhankelijk van het land waar de veroordeling plaatsvond*)
- Als een UBO ook een PEP is
- Als UBO niet aangeeft waar hij/zij belastingplichtig is of als UBO geen belasting betaalt (al kan dat passen in geldende belastingregime)
- Als UBO geen externe bevestiging van de herkomst van het vermogen kan (laten) leveren
- Trust/nominee shareholder
- Bearer shares

(*) Veroordeling in de laatste tien jaar en betrekking hebbend op zakelijke activiteiten.

Fiscaliteit

Landen

- Corruption Perception Index (Transparency International): score onder het gemiddelde (in 2016: 43)
- Belastingparadijzen (zie <http://www.oecd.org/tax/transparency/GFratings.pdf>)

Sectoren

Het gaat hier om risico's op omvangrijke gevolgen voor het milieu, arbeids- en mensenrechten en integere bedrijfsvoering (zie hoofdstuk 3). Per sector verschillen de accenten in de risico's.

- Afvalverwerking (met name gevaarlijke stoffen)
- Agrarische sector (land- en tuinbouw, veeteelt)
- Bosbouw
- Bouw
- Chemie

- Elektronica
- Energie
- Farmacie
- Niet gereguleerde deel van de financiële sector
- Horeca en vrijetijdsector
- Hout en papier
- Metaal- en machine-industrie
- Mijnbouw- en delfstoffenwinning (inclusief diamanten en edele metalen)
- Nucleaire energie
- Olie en gas
- Scheepsbouw (en -sloop)
- Sport
- Tabak- en tabaksproducten
- Textiel-, kleding-, leer- en schoenenindustrie
- Transportsector
- Uitzendbureaus
- Vastgoed (projectontwikkeling en -management)
- Visserij
- Voedingsmiddelenindustrie
- Waterbedrijven

Activiteiten

- Adult entertainment/sexindustrie
- Bontproductie
- Dierproeven
- Wapens (andere typen dan op uitsluitingenlijst)
- Dienstverlening aan defensie
- 'Dual use' goederen
- Activiteiten in beschermd natuurgebieden, zoals UNESCO World Heritage Sites en Key Biodiversity Areas
- Casino's en (online-)gokindustrie
- Sectoren waarin veel contant geld omgaat
- Charitatieve en religieuze instellingen
- Genetische manipulatie
- Handel in waardevolle goederen (kunst, antiek, munten, juwelen, schepen, etc.)

3 MVO-BELEID UITGEWERKT

3.1. DEFINITIE NADER TOEGELICHT

De leden van HQ zijn bij het formuleren van een bij hen passende en in de praktijk uitvoerbare definitie geïnspireerd door de Commissie Brundtland, UN Global Compact, OECD Guidelines for Multinational Enterprises en de Sustainable Development Goals (zie bijlage 2).

“Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen is onze dienstverlening op integere wijze uitvoeren in het belang van het milieu, de sociale omgeving en de economie. MVO-beleid heeft primair betrekking op onze kernprocessen waarbij wij ook verantwoordelijkheid nemen voor onze rol in de keten. Dat impliceert dat wij op basis van doorzichtigheid en dialoog relaties onderhouden met relevante belanghebbenden en antwoord geven op gerechtvaardigde vragen uit de maatschappij.”

De volgende elementen uit de definitie verdienen extra aandacht.

Kernprocessen

De leden van HQ bieden hun cliënten, met name bedrijven, van over de hele wereld een uitgebreide reeks van diensten aan als ondersteuning bij het internationale zakendoen door onder andere zorg te dragen voor het voldoen aan wettelijke en administratieve verplichtingen, opzetten en voeren van de administratie en directievoering. Zorgvuldige selectie van cliënten en afweging van fiscale aspecten zijn dan ook twee van de meest relevante processen in de trustsector.

Rol in de keten

De leden van HQ hebben zelf een heel beperkte *directe* invloed op het milieu ('planet') en de maatschappij ('people'). Het MVO-beleid is dan ook vooral gericht op hun positie in de keten.

Hun cliënten hebben vaak een veel grotere invloed op het milieu en de maatschappij door de aard van hun activiteiten. De leden van HQ nemen de verantwoordelijkheid om met hun cliënten het gesprek aan te gaan over hun inspanningen op deze twee dimensies van MVO. De leden van HQ hebben ook een beperkte invloed op de 'profit'-dimensie van MVO (fiscaliteit en structuur), omdat zij opereren binnen een strikt en gedetailleerd wettelijk kader respectievelijk externe adviezen van professionele belastingadviseurs.

Doorzichtigheid en dialoog

Zeker na de financiële crisis is de roep vanuit de maatschappij om transparantie in zijn algemeenheid, en voor de financiële sector in het bijzonder, steeds groter geworden. Zorgvuldige uitvoering van de dienstverlening impliceert dat de leden van HQ in hun besluitvorming ook andere factoren naast wettelijke voorschriften een rol laten spelen. Zij vinden het daarom belangrijk om meer inzicht en openheid te geven over hun handelen. Zo creëren ze een basis voor een goede dialoog met belanghebbenden en een verbreding van de samenwerking met hun cliënten en andere belanghebbenden.

In het overzicht in **bijlage 3** zijn de verschillende aspecten van MVO-beleid globaal aangegeven:

1. relaties met cliënten en (minder relevant) de eigen bedrijfsvoering
2. openheid en communicatie over beide dimensies
3. inhoudelijke aandachtsgebieden (arbeidsrechten, mensenrechten, zorg voor het milieu, corruptie en goed bestuur en fiscaliteit).

3.2. REIKWIJDTE VAN HET MVO-BELEID

- Het MVO-beleid heeft betrekking op alle vormen van de dienstverlening van de leden van HQ.
- De nadruk van het beleid ligt bij de interactie met hun cliënten, maar het beleid heeft ook betrekking op hun eigen bedrijfsvoering (zie **bijlage 4** voor enkele aandachtspunten).
- Het MVO-beleid is een cruciale en logisch noodzakelijke aanvulling op bestaande wet- en regelgeving, zowel nationaal als internationaal. Vanzelfsprekend is wetgeving de absolute ondergrens, maar in landen, waar de leden van HQ of hun cliënten te maken krijgen met zwakke wetgeving of ontoereikende handhaving daarvan zullen de leden van HQ internationale verdragen gebruiken als ondergrens bij het beoordelen van zakelijke relaties.
- De leden van HQ geven verder invulling aan maatschappelijk verantwoord ondernemen met hun eigen normen en waarden. Dat betekent dat zij volledig afzien van betrokkenheid bij bepaalde (combinaties van) activiteiten, landen, structuren en personen (“uitsluiting”). Zie paragraaf 2.1.
- De leden van HQ gaan hun eigen MVO-beleid uiterlijk 1 januari 2018 invoeren. Dat betekent dat zij vanaf die datum alle nieuwe (potentiële) cliënten mede beoordelen op hun inspanningen op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen.
- Voor 31 december 2020 hebben zij alle bestaande cliënten getoetst op hun MVO-beleid en met iedere individuele cliënt afspraken gemaakt over (de uitvoering van) hun MVO-beleid. Als cliënten niet (meer) passen binnen het MVO-beleid van het trustkantoor zullen afspraken worden gemaakt over beëindiging van de relatie. (*)

In **bijlage 3** is voor de leden een vragenlijst opgesteld, die zij kunnen hanteren bij het vaststellen van de mogelijke MVO risico's die hun (potentiële) cliënten lopen in hun bedrijfsvoering.

(*) *Deze einddatum is een praktisch gevolg van de uiterste datum van inwerkingtreding van het MVO-beleid (1 januari 2018) en de gebruikelijke maximale termijn van drie jaar, die leden van HQ hanteren om cliëntacceptatiedossiers te evalueren. Overigens 'hoog risico'-dossiers worden in ieder geval jaarlijks opnieuw bekeken.*

4 RICHTLIJN VOOR DE BESCHRIJVING VAN HET FISCAAL TOETSINGSKADER VAN HOLLAND QUAESTOR LEDEN

In het Keurmerk 2.0 is 'fiscaliteit' als onderdeel van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) opgenomen als een voorwaardelijk criterium. In de ALV van 30 januari 2017 is ingestemd met de ontwikkeling van een HQ-lijst van no-go landen, sectoren en activiteiten. Het vergt tijd tot een dergelijke lijst te komen; die zal niet gereed zijn voorafgaand aan de start van de tweede visitatieronde voor het keurmerk. Daarom is in eerste instantie gekozen voor vereisten aan de beschrijving van het interne fiscale toetsingskader van het trustkantoor, in het keurmerk weergegeven als: "Vastlegging van morele, ethische en/of fiscale discussies en de daaruit volgende besluitvorming" (punt M- 6 van de keurmerkcriteria). Het gaat hier om de beoordeling van fiscale aspecten die samenhangen met de dienstverlening aan cliënten en cliëntentiteiten, niet om de fiscale werkwijze van het trustkantoor zelf. Het fiscale toetsingskader zal ook onderdeel zijn van de risicoanalyse (SIRA), waarnaar in dat geval dus kan worden verwezen. In lijn met die vereisten is in deze richtlijn verder uitgewerkt wat in de beschrijving aan de orde moet komen. De richtlijn kan worden opgenomen in het Procedurehandboek.

4.1 PRINCIPES

Het gaat hierbij om de principes die het trustkantoor hanteert en de daarbij gemotiveerd gemaakte keuzen, zoals:

- De rol die de geest van de wet speelt. Aangeven hoe de geest van de wet wordt geïnterpreteerd in relatie tot de beoordeling van de fiscale aspecten van een structuur in het cliëntacceptatieproces.
- De neerslag van welke opvattingen van welke stakeholders in het fiscaal beleid zijn verwerkt zoals bijvoorbeeld van multinationale bedrijven, pensioenfondsen, banken, politieke partijen, NGO's).
- De wijze waarop in de risicoanalyses afwegingen worden gemaakt op fiscaal terrein (zoals een interne tweede opinie of aparte commissie, een externe tweede opinie, rol van het management).

4.2 CONCRETISERING VAN HET FISCALE BELEID

Dit betreft de werkwijzen en criteria die het trustkantoor hanteert bij de concretisering van het fiscale beleid. De criteria dienen van een motivatie/onderbouwing voorzien te zijn (bijvoorbeeld de rol en de afwegingen van de business rationale).

- De vormen van belastingoptimalisatie die wel respectievelijk niet worden toegepast (zoals dubbele aftrek, dubbele non-taxation, nul belasting in de keten, gebruik van lage belasting jurisdicties,).
- Rechtsvormen die worden toegepast, met welk doel en op basis van welke criteria (zoals CV's, Stichtingen, hybride structuren, CV-BV, coöperaties).
- Risico's die worden afgewogen bij het vaststellen van de aanvaardbaarheid van fiscale optimalisaties.
- Mitigerende maatregelen die worden toegepast in relatie tot gehanteerde fiscale optimalisaties.
- De situaties waarin extern belastingadvies wordt gevraagd, alsmede de criteria waaraan een belastingadviseur dient te voldoen (waaronder al dan niet een opinie in het belastingadvies over de maatschappelijke betamelijkheid van het advies). En de criteria aan de hand waarvan een belastingadvies door een kantoor wordt doorgrond respectievelijk beoordeeld.

- Beoordeling van de belastingaangifte van de entiteit op correctheid en aanvaardbaarheid.
- De toepassing en soorten van op anonimiteit gericht structuren (zoals nomineerde shareholders).

4.3 TRANSPARANTIE

- Medewerking aan de transparantie initiatieven (TP, CbCR, CRS-FATCA).
- Inzage in de belastingaangifte en –aanslag van de UBO.
- Inzicht in de herkomst en bestemming van de middelen.
- Beschikbaarheid voor derden van de vastlegging van het fiscaal beleid (zoals cliënten).

5 RICHTLIJN VOOR IMPLEMENTATIE MVO-BELEID EN CLIËNTACCEPTATIE

De leden van HQ zien het MVO-beleid als een verandering van denken en doen. Deze verandering vraagt tijd in de uitvoering: aanpassen van interne processen en systemen, cultuurverandering, maar ook een andere benadering van cliënten. In het Keurmerk is dit weergegeven als: "Vastlegging van morele, ethische en/of fiscale discussies en de daaruit volgende besluitvorming".

5.1 INVOERING

A. De invoering verloopt stapsgewijs.

- Het trustkantoor heeft MVO-beleid ontwikkeld en vastgelegd (inclusief voorbeelden van toepassing daarvan) (zie bijlage 3)
- Aanwezigheid van een duidelijk plan met tijdslijn wanneer aan de nadere uitwerking uit de richtlijn zal zijn voldaan.
- Deze eisen gelden ook specifiek voor cliëntacceptatie.
- Kantoren die nog niet voldoen aan de gemeenschappelijke uitsluitingenlijst krijgen de tijd om dit voor 31 december 2020 alsnog te doen.
- De leden van HQ gaan hun eigen MVO-beleid uiterlijk 1 januari 2018 invoeren. Dat betekent dat zij vanaf die datum alle nieuwe (potentiële) cliënten mede beoordelen op hun inspanningen op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen.
- Voor bestaande cliënten betekent dit nieuwe beleid een verandering. Het trustkantoor geeft aan op welke wijze het MVO-beleid zal worden bekend gemaakt aan deze cliënten en wat de vervolgfafspraken zijn met iedere individuele cliënt, als deze niet voldoet aan het MVO-beleid. Het trustkantoor maakt een planning met individuele cliënten (afronding van het proces voor 31 december 2020).
- Het trustkantoor gaat geen relatie aan met 'prospects', als deze niet voldoen aan het MVO-beleid (inclusief de Richtlijn Fiscaal Toetsingskader).

B. De leden van HQ zien het MVO-beleid, inclusief cliëntacceptatie en fiscaliteit, als kernonderdelen bij de uitvoering van hun maatschappelijke rol. Zij hanteren (te ontwikkelen) processen om dit beleid adequaat te kunnen uitvoeren.

- Het trustkantoor moet het beleid en de processen die daarmee samenhangen en welke zakelijke en ethische afwegingen worden gemaakt, toelichten.
- Het toetsingskader voor dit beleid zal ook onderdeel zijn van de risicoanalyse (SIRA). In lijn met die vereisten is in deze richtlijn verder uitgewerkt wat in de beschrijving van het MVO-beleid aan de orde moet komen. De richtlijn kan worden opgenomen in het Procedurehandboek.
- Het trustkantoor beschrijft in een procedure en geeft ook een toelichting over de wijze waarop de fiscale, morele/ethische drijfveren van de cliënt worden getoetst aan de heersende (en zich ontwikkelende) maatschappelijke opvattingen (bijvoorbeeld met een risico-matrix, op basis van (uitgewerkte) specifieke beleidsstukken voor risicovolle activiteiten, sectoren, landen, type cliënten). Zie bijlage 3 voor een illustratie.
- Het trustkantoor beschrijft een procedure om te voorkomen dat er enige betrokkenheid ontstaat bij uitsluitingen. Uitsluitingen zijn activiteiten, landen, structuren en/of personen, waar de leden van HQ op geen enkele wijze bij betrokken willen zijn.
- Het trustkantoor legt in het cliëntdossier de prestaties van een individuele cliënt op MVO-gebied vast (beleid en uitvoering).

- C. De leden van HQ blijven onderling en met relevante belanghebbenden in gesprek over de verdere ontwikkeling van het MVO-beleid en de uitvoering daarvan.
- Het trustkantoor beschrijft de manier waarop hier invulling aan wordt gegeven (onder meer door (het opzetten van) een klokkenluidersprocedure en een klachtenmechanisme, of opzetten van dialogen met bijvoorbeeld media).

5.2 PRINCIPES

De principes die het trustkantoor hanteert en de daarbij gemotiveerd gemaakte keuzen, zoals:

- De geest van de wet en diepgang. Aangeven hoe in het cliëntacceptatieproces de benadering van een cliënt wordt geïnterpreteerd op het gebied het MVO-beleid en de uitvoering daarvan (inclusief de geest van de wet en de diepgang van het beleid aan de hand van relevante internationale verdragen en afspraken).
- De wijze waarop de verschillende opvattingen van diverse relevante belanghebbenden (zoals bijvoorbeeld multinationale bedrijven, pensioenfondsen, banken, politieke partijen, NGO's) in het cliëntacceptatie en MVO-beleid zijn verwerkt.
- De wijze waarop het trustkantoor in de risicoanalyses afwegingen maakt op cliëntacceptatie en MVO-terrein (zoals een interne tweede opinie of aparte commissie, een externe tweede opinie, rol van het management).

5.3 CONCRETISERING

Deze paragraaf beschrijft de werkwijzen en criteria die het trustkantoor hanteert bij de concretisering van het MVO-beleid. De criteria dienen van een motivatie/onderbouwing voorzien te zijn (bijvoorbeeld de rol en de afwegingen van de 'business rationale').

- Verankeren van het cliëntacceptatie- en MVO-beleid in interne processen en bedrijfscultuur door verweven van relevante criteria in:
 - interne organisatie
 - systemen (onder andere 'monitoring & reporting')
 - procedures (bijvoorbeeld: ontwikkelen van een beoordelingsmethodiek voor het vaststellen van MVO-risico's bij cliënten)
 - deskundigheid en opleidingen
 - cultuur en Toon aan de top
- De top zal hier een actieve rol spelen: gedrag en cultuur staan hoog op de agenda van de leden van HQ, toezichthouders, politiek en andere belanghebbenden.
- Respecteren van de lijst van uitsluitingen die jaarlijks wordt vastgesteld.
- Overzicht van de risico's die worden afgewogen bij het vaststellen van de aanvaardbaarheid van het MVO-beleid van een cliënt en de wijze waarop een cliënt uitvoering geeft aan dit beleid.
- Mitigerende maatregelen die worden toegepast in de situatie dat een cliënt niet voldoet aan de MVO-standaarden.
- Maatregelen en processen om afscheid te nemen van een cliënt, als noodzakelijke verbeteringen op MVO-terrein uitblijven.
- De situaties waarin extern advies wordt gevraagd, alsmede de criteria waaraan een adviseur dient te voldoen.

5.4 TRANSPARANTIE

De leden van HQ zijn van mening dat zij hun rol beter kunnen uitvoeren, als er meer begrip ontstaat bij belanghebbenden over hun activiteiten. Zij hechten dan ook veel waarde aan communicatie over hun handelen en het geven van inzicht in de activiteiten van hun cliënten, zonder de vertrouwelijkheid van iedere individuele cliëntrelatie op het spel te zetten.

- Openheid over het MVO-beleid, waaronder cliëntacceptatie en fiscaliteit van het trustkantoor. Het trustkantoor geeft (in de vorm van een samenvatting) aan wat haar verantwoordelijkheden, verplichtingen en verwachtingen zijn.
- Het trustkantoor communiceert (bijvoorbeeld via de website) over de toepassing van het MVO-beleid, de gehanteerde kernwaarden en de ontwikkelingen in dat beleid.
- Bieden van meer openheid en meewerken aan dialogen met belanghebbenden: het trustkantoor geeft inzicht in deze activiteiten.

5.5 TOEPASSING

Voor alle bovengenoemde punten geldt in de ontwikkelfase (tot 31 december 2020) het ‘pas toe – leg uit’ principe.

BIJLAGE 1. SHORT-CUT TO IMPLEMENTATION

1. ONTWIKKEL BELEID

- Let op tijdlijnen van Stichting AQTO en in deze richtlijn
 - Ontwikkel beleid (voor 1/1/2018)
 - Start implementatie met beoordelen van nieuwe cliënten vanaf 1/1/2018
 - Alle bestaande cliënten moeten zijn beoordeeld en gesproken voor 31/12/2020
- Leg nadruk op MVO in cliëntacceptatie (zie punt 2 hieronder), eigen bedrijfsvoering is minder relevant (zie bijlage 4)
- Belangrijke elementen in het beleid:
 - Respecteren van gemeenschappelijke HQ-standaard (o.a. uitsluitingen)
 - Aanpassen van cliëntacceptatieproces (en eventueel andere processen)
 - Aangeven hoe het trustkantoor afwegingen maakt
 - Aangeven hoe het beleid wordt geïmplementeerd ('tone at the top')
 - Goed vastleggen van gesprekken met cliënten
 - Communiceren over het beleid en de uitvoering daarvan
 - Geregeld herijken van het beleid
- Zie hoofdstuk 5 voor nadere detaillering

2. BEOORDEEL MVO-BELEID VAN CLIËNTEN

- Stel vast dat een cliënt niet betrokken is bij uitgesloten activiteiten
- Bepaal in welke sectoren en landen de cliënt actief is
- Bekijk wat de meest relevante MVO-factoren zijn (zie bijlage 3-B)
- Bekijk het proces van de cliënt om MVO te besturen (zie bijlage 3-A), met name op de relevante factoren
- Maak een risico-inschatting en besluit om wel of niet een cliënt te accepteren
- Leg uitkomst van analyse vast in cliëntdossier (en beoordeel situatie geregeld opnieuw – in lijn met bestaande aanpak voor 'reviewing')

BIJLAGE 2. INSPIRATIE EN 'GUIDANCE' DOCUMENTEN

Het startpunt om op mondiale schaal duurzaamheid onder de aandacht te brengen ligt waarschijnlijk bij een VN Commissie onder leiding van de voormalige Noorse premier Brundtland.

- Deze commissie omschrijft duurzame ontwikkeling in hun rapport **Our Common Future** (1987) als:

“Het voorzien in behoeften van de huidige generatie zonder dat dit ten koste gaat van het vermogen van toekomstige generaties om in hun behoeften te voorzien.”

Al in 1961 hebben overheden van de OESO-landen en het bedrijfsleven afspraken gemaakt over “verantwoord zaken doen”. In 2011 zijn deze richtlijnen aangescherpt.

- OESO Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen

De Richtlijn gaat onder meer over informatieverstrekking, mensenrechten, werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen, milieu, bestrijding van corruptie, omkopingsverzoeken, en afpersing, consumentenbelangen, wetenschap en technologie, mededinging en belastingen. “They provide non-binding principles and standards for responsible business conduct in a global context consistent with applicable laws and internationally recognised standards”.

Eind vorige eeuw heeft de toenmalige Secretaris-Generaal van de VN, Kofi Annan, de UN Global Compact opgericht met het doel om steun te krijgen van het internationale bedrijfsleven bij de realisatie van de Millennium Development Goals.

- UN Global Compact – Principles

Human Rights

Principle 1: Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and

Principle 2: make sure that they are not complicit in human rights abuses. Labour

Principle 3: Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

Principle 4: the elimination of all forms of forced and compulsory labour; Principle 5: the effective abolition of child labour; and

Principle 6: the elimination of discrimination in respect of employment and occupation. Environment

Principle 7: Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges; Principle 8: undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and

Principle 9: encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies. Anti-corruption

Principle 10: Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.

Tegenwoordig leggen veel bedrijven een verband tussen hun MVO-inspanningen en de UN Sustainable Development Goals (2015). Deze doelen moeten in de komende vijftien jaar onder andere een eind maken aan de wereldwijde armoede, gelijkheid bevorderen, de positie van meisjes en vrouwen versterken, de planeet beschermen en welvaart voor iedereen verzekeren .

- **Sustainable Development Goals – 17 concrete doelstellingen**



BIJLAGE 3. ILLUSTRATIEF PROCES VOOR CLIËNTACCEPTATIE (IN AANVULLING OP BESTAANDE PROCEDURES OVER STRUCTUREN, PERSONEN EN ENTITEITEN)

Voor het vaststellen van het al dan niet aangaan van een relatie met een 'prospect' of het voortzetten van een bestaande relatie kan de volgende vragenlijst als handvat dienen. Deze lijst is niet bedoeld, als een 'tick the box'-middel, maar als een instrument om een goede interne afweging te kunnen maken voor individuele gevallen.

In het analyseproces is het van belang om het gehele relatiecomplex te bekijken (doelvennootschap en evt. Dochtervennootschappen); ook in 'verticale takken'. In de afweging kan bij het bepalen van het risico (dus als de uitsluitingenlijst niet van toepassing is) worden gekozen worden om een omzetcriterium op te nemen: bijvoorbeeld als minder dan 5% van de omzet wordt behaald in een risicoland, dan is dat acceptabel).

Ieder lid van HQ maakt eigen afwegingen over risicoacceptatie. In algemene zin geldt dat naarmate er meer verschillende risico's verbonden zijn aan een beoogde transactie of een (potentiële) cliënt de gedegenheid van de risicoanalyse zal moeten toenemen. Als er in een bepaalde situatie onvoldoende mitigerende maatregelen kunnen worden genomen, zal een kantoor besluiten om een cliënt niet (meer) te bedienen.

De beoordeling van het MVO-beleid van een cliënt bestaat uit twee hoofdlijnen:

- A. Procesmatig (verantwoordelijkheden, ambities, dagelijkse praktijk, etc.)
- B. Inhoudelijk (arbeidsrechten, mensenrechten, milieu, etc.): hier geldt dat per sector de relevantie van de inhoudelijke punten wisselt (arbeidsrechten wegen heel zwaar in de kledingindustrie, in de mijnbouw is ook de milieucomponent heel belangrijk).

Risicoanalyse en uitsluitingen



A. Stappen om een indruk te krijgen van het proces dat een cliënt heeft opgezet voor het MVO- beleid

Voor alle onderstaande inhoudelijke onderwerpen geldt dat vrij snel een eerste indruk kan worden gekregen door de volgende punten te analyseren:

- a. Heeft de cliënt beleid voor dit aandachtsgebied?
- b. Wie binnen het bedrijf is uiteindelijk verantwoordelijk voor de vaststelling en uitvoering van het beleid?

- c. Welke standaarden worden in het beleid genoemd (als minimum of als ambitie)? En is het bedrijf deels gecertificeerd?
- d. Zijn er KPI's? Zo ja, wordt gerapporteerd over de voortgang in het bereiken van deze doelen?
- e. Hoe wordt het beleid in de dagelijkse praktijk uitgevoerd (van trainingen van personeel tot vermijden van (ernstige) ongelukken ('controverses') en overzicht van eventuele veroordelingen en boetes, etc.)?
- f. Hoe transparant is het bedrijf over de uitvoering van het beleid (bijvoorbeeld overzicht van calamiteiten, stakeholder dialoog)?
- g. Hoe reageert een bedrijf na ernstige ongelukken? Is er adequate actie ondernomen om herhaling te voorkomen?

En verder om een algemeen beeld te krijgen:

- Wordt er in de verslaggeving aandacht besteed aan niet-financiële ontwikkelingen?
- Is een bedrijf aangesloten bij (sector-)initiatieven?
- Voldoet het bedrijf aan wet- en regelgeving?

B. Overzicht van de belangrijkste inhoudelijke aspecten van MVO-beleid

Relevante punten op het gebied van arbeidsrechten

Gebaseerd op o.a. de ILO Conventions, OECD Guidelines for MNEs en UN Global Compact.

- vrijheid van vereniging ("vakbondsvrijheid")
- recht op collectieve onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden
- veilige en gezonde arbeidsomstandigheden
- passende beloning ("living wage")
- gelijke beloning en behandeling (geen discriminatie)
- minimum leeftijd
- dwangarbeid (werk dat mensen uitvoeren onder bedreiging van straf, zoals geweld, beperken van bewegingsvrijheid, inhouden of ongefundeerd verlagen van loon, innemen van identiteitspapieren)
- heeft dit beleid ook betrekking op de leveranciers van de cliënt?

Controverses kunnen zijn: (dodelijke) bedrijfsongelukken, onbeschermd werken met giftige stoffen, langdurige of heftige arbeidsconflicten (inzet van 'veiligheidspersoneel'), armoede, discriminatie van vrouwen, uitbuiting van leveranciers (bijvoorbeeld kleine boeren of personeel van kledingfabrieken).

Relevante punten op het gebied van mensenrechten

Gebaseerd op o.a. UN Guiding Principles for Business and Human Rights en UN Global Compact. Bedrijven moeten mensenrechten respecteren, overheden moeten mensenrechten beschermen. Het gaat hier vooral om hoe een bedrijf acteert in een land met een overheid die mensenrechten niet (goed) beschermt, ongeacht of dit nu door bewuste politiek is of door gebrekkige implementatie. Geen voordeel halen uit slechte mensenrechtensituaties.

Compenseren voor eventueel geleden schade.

- vrijheid van meningsuiting
- vrije media
- aantasting van natuurlijke leefomgeving
- marketing
- landroof
- binnenhalen van grote opdrachten van 'overheden met een slechte reputatie'

- heeft dit beleid ook betrekking op de leveranciers van de cliënt?

Controverses kunnen zijn: conflicten met lokale bevolking over gebruik van het land (voor mijnbouw of agrarische doeleinden), gebruik maken van falende rechtshandhaving, niet compenseren van schade door veroorzaken van vervuiling, tabaksgebruik stimuleren bij kinderen.

Relevante punten op het gebied van milieubescherming

Gebaseerd op o.a. diverse internationale verdragen en conventies, OECD Guidelines for MNEs en UN Global Compact.

- tegengaan van klimaatverandering (en impact inzichtelijk hebben)
- efficiënt gebruik van grondstoffen
- tegengaan van vervuiling (land, lucht, water)
- zorgvuldig omgaan met (kwetsbare) natuurgebieden (van het maken van 'impactanalyses' tot komen tot adequate mitigerende en compenserende maatregelen)
- heeft dit beleid ook betrekking op de leveranciers van de cliënt?

Controverses kunnen zijn: lekkende oliepijpleidingen, illegale lozingen, betreden en aantasten van natuurgebieden zonder vergunning, overbevissing, gebruik van vervuilende brandstoffen, illegale houtkap, geen compenserende maatregelen nemen (herplanting bijvoorbeeld), slecht onderhoud van installaties, inhuren van ongekwalificeerde onderaannemers.

Relevante punten op het gebied van goed bestuur en het tegengaan van corruptie en omkoping

Gebaseerd op o.a. UN Global Compact.

Bedrijven moeten beleid hebben om op eerlijke wijze zaken te doen. Het gaat hier om de wijze waarop het bedrijf zelf wordt aangestuurd ('good corporate governance') en hoe het omgaat met klanten, leveranciers en regelgevers.

- corporate governance
- transparantie en goede verslaggeving (GRI-4)
- vermijden en voorkomen van corruptie en omkoping
- kartelvorming, marktmanipulatie

Controverses kunnen zijn: geen reguliere wisselingen in het bestuur, geen inzicht in bedrijfsvoering, onderlinge geheime prijsafspraken, het misleiden van toezichthouders, betalen van steekpenningen, etc.

Verder speelt dat bepaalde risico's in bepaalde landen of bepaalde sectoren veel hoger zijn dan in andere landen of sectoren. In veel sectoren bestaan inmiddels sectorstandaarden, die een 'best practice' uitgebreid beschrijven.

Het is gebruikelijk bij veel financiële instellingen om bij het vaststellen van het risiconiveau in een (nieuwe) zakelijke relatie altijd te kiezen voor het element in de analyse met het hoogste risico. Dus een bedrijf met activiteiten in Oostenrijk en Congo krijgt het risiconiveau van de activiteiten in Congo.

Beschrijving van MVO – inhoudelijke aandachtspunten (*)

| | Milieu | Arbeid | Mensenrechten | Integriteit/ anti-corruptie | Fiscaliteit |
|---|--|---|--|--|---|
| Cliënten, hun keten en landen, waarin ze actief zijn | <ul style="list-style-type: none"> Tegengaan klimaatverandering <ul style="list-style-type: none"> Energieverbruik 'slimme' gebouwen Logistiek Vermijden van lucht-, water- en bodemvervuiling Vermijden van uitputting van (natuurlijke) hulpbronnen Beschermen en versterken van biodiversiteit en ecosystemen Efficiënt gebruik van grondstoffen Zoeken naar nieuwe oplossingen (research en innovatie) | <ul style="list-style-type: none"> Arbeidsomstandigheden <ul style="list-style-type: none"> Beloning (living wage) Veiligheid en gezondheid Recht van vereniging Vakbondsvrijheid Gedwongen arbeid Kinderarbeid Discriminatie op het werk Diversiteit Mogelijkheden voor ontwikkeling Politieke vrijheden Geschillenregeling Klokkenluidersregeling | <ul style="list-style-type: none"> Vrijheid van meningsuiting Discriminatie Politieke vrijheden Persvrijheid Bescherming van kwetsbare bevolkingsgroepen (inheemse stammen) Consumentenbescherming | <ul style="list-style-type: none"> Integere bedrijfsvoering Geen corruptive en omkoping Geen kartelvorming (misbruik van marktpositie) Goed bestuur (governance) Wettelijk raamwerk Politiek systeem Milieubeleid | <ul style="list-style-type: none"> Belasting-omkoping Aggressieve belasting-structuren <p><i>Zie bijlage * voor een uitwerking van de richtlijn Fiscaliteit voor leden van Holland Quaestor</i></p> |
| Leden van Holland Quaestor | Zie hierboven, met accentverschillen; inkoop van material, huisvesting (locatie, kwaliteit van het gebouw) | Zie hierboven, met accentverschillen, zoals gelijke belonging, mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt | Zie hierboven, met accentverschillen: Consumentenbescherming speelt (waarschijnlijk) niet | Zie hierboven, met cruciale accentverschillen: <ul style="list-style-type: none"> Integere bedrijfsvoering Goed bestuur (governance) | Prudente opstelling bij bepalen fiscal koers van eigen organisatie |

Rood omlijnd = Communicatie & transparantie stakeholder dialogue

BIJLAGE 4. ENKELE AANDACHTSPUNTEN VOOR INTERN MVO-BELEID

MILIEU

- Locatie van vestiging(en): nabijheid van openbaar-vervoerknoppunt
- Energiezuinigheid van vestiging(en)
- Inkoop (duurzame koffie, groene stroom, 'herbruikbaarheid' van kantoormeubilair, etc.)
- Afvalvermindering en –scheiding
- Lease-regeling, vergoeding voor woon-werkverkeer en zakelijk verkeer
- Efficiënt gebruik van hulpmiddelen
- Etc.

SOCIAAL

- Geen discriminatie
- Gelijke beloning voor gelijke prestaties
- Scholingsmogelijkheden
- Mogelijkheden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt
- Vakbondsvrijheid
- Vrijwilligerswerk
- Klokkenluidersregeling
- Etc.