

## Gedragcode Holland Quaestor

### Inleiding

Holland Quaestor (HQ), de vereniging van trustkantoren in Nederland, zet zich in voor een verdere professionalisering van de trustsector in Nederland. De trustkantoren verenigd in HQ zijn zich bewust van hun maatschappelijke positie en onderschrijven het belang van een integere bedrijfsvoering ter voorkoming en bestrijding van (fiscale) fraude, witwassen en terrorismefinanciering.

De Gedragcode is een aanvulling op reeds bestaande wet- en regelgeving waaraan de leden van HQ zich onderwerpen. Het doel van deze Gedragcode is tweeledig: Enerzijds de bevordering van een sectorbrede cultuur waar, door een continue gedragsevaluatie, gestreefd wordt naar verdere kwaliteitsverbetering van de dienstverlening. Anderzijds een adequate positionering van de leden van HQ in het maatschappelijke verkeer.

De Gedragcode biedt trustkantoren een kader waarbinnen, en in aanvulling op het normatieve toezicht door De Nederlandsche Bank (DNB), sectorspecifieke gedragsregels zijn geformuleerd. In de code staan de waarden, normen en regels beschreven die de leden van HQ bij hun handelen in acht dienen te nemen. De Gedragcode gaat uit van een vijftal kernwaarden:

- ❖ **Integriteit**
- ❖ **Onafhankelijkheid**
- ❖ **Betrouwbaarheid**
- ❖ **Duurzaamheid**
- ❖ **Professionaliteit**

De formulering van deze kernwaarden geeft richting aan de bedrijfsvoering van aangesloten trustkantoren, zodanig dat er wordt gehandeld in de geest van de Gedragcode. Deze code is nadrukkelijk niet bedoeld als afvinklijst, die kan worden afgewerkt om het gewenste 'goede gedrag' te bereiken. De code is wel bedoeld om een aantal principes aan te reiken en gedragingen te formuleren die relevant zijn voor professionals in de trustsector.

De leden van HQ zullen alle maatregelen treffen die nodig worden geacht voor een goede naleving van de code. In situaties waarin het toepassen van een gedragsregel in redelijkheid niet gevergd kan worden, is het leden toegestaan gemotiveerd af te wijken volgens het 'pas toe of leg uit'-principe. Conform dit principe kunnen alleen van te voren vastgelegde afwijkingen in toepassing of interpretatie van wetgeving, de gedragcode cq het keurmerk of bij buiten werking plaatsing van bepaalde bedrijfsonderdelen, worden overwogen, mits deze ook op het moment van afwijken transparant zijn gecommuniceerd.

### Kernwaarden

Hieronder staan de vijf kernwaardes beschreven die ten grondslag liggen aan deze Gedragcode.

- ❖ **Integriteit:** De leden van HQ oefenen hun werkzaamheden adequaat en zorgvuldig uit, met inachtneming van de geldende wet en regelgeving, waarbij men zich naar de letter én de geest van de wet zal gedragen. Zij zullen zich in hun doen en laten niet laten beïnvloeden door oneigenlijke zaken, nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen handelen en zijn aanspreekbaar op dit handelen.

- ❖ **Onafhankelijkheid:** De leden van HQ oefenen hun werkzaamheden zelfstandig uit waarbij zij zich niet oneigenlijk laten beïnvloeden door derden. Voorts zullen zij hun werkzaamheden op zodanige wijze uitoefenen dat geen vermenging optreedt met eigen of oneigenlijke belangen.
- ❖ **Betrouwbaarheid:** De leden van HQ spannen zich bij de uitoefening van hun werkzaamheden in de gemaakte afspraken na te komen en indien dit onverhoopt niet mogelijk blijkt te zijn, hier open over te communiceren. Kennis en informatie waarover het HQ lid beschikt zal worden aangewend in overeenstemming met het doel waarvoor deze informatie is verstrekt.
- ❖ **Duurzaamheid:** De leden van HQ streven er naar duurzame samenwerkingsrelaties te verwezenlijken waarbij maatschappelijk verantwoord handelen voorop staat.
- ❖ **Professionaliteit:** De leden van HQ stellen bij de uitoefening van hun werkzaamheden hoge eisen aan elkaar en aan de uitvoering van de werkzaamheden. Kwaliteit en cliëntgerichtheid staan hierbij voorop.

Deze vijf kernwaarden staan niet los van elkaar, maar ontleen kracht aan hun onderlinge samenhang. In het geval dat kernwaarden met elkaar botsen dan zal een zorgvuldige afweging moeten worden gemaakt over de beste handelswijze. HQ en meer in het bijzonder de Commissie Gedrag en Cultuur kan daarbij om advies gevraagd worden. De werkzaamheden van de Commissie Gedrag en Cultuur worden hieronder nader uitgelegd, in het hoofdstuk Controle, handhaving en sanctionering.

## Kernthema's

Uit de hierboven beschreven kernwaarden vloeien een viertal kernthema's voort: 'maatschappelijke verantwoordelijkheid richting de samenleving', 'gedrag richting klanten en andere commerciële partijen', 'interne bedrijfsvoering' en 'onderlinge relaties binnen Holland Quaestor'.

### ❖ **Maatschappelijke verantwoordelijkheid richting de samenleving**

De leden van HQ zijn zich bewust van hun maatschappelijke positie en spannen zich in, rekening houdend met een gezonde bedrijfsvoering, om kansen te benutten die leiden tot verbetering van haar positionering in de maatschappij. Dit betekent dat leden van HQ geen activiteiten ondernemen die afbreuk kunnen doen aan het imago van de Nederlandse trustsector.

Daarnaast realiseren leden van HQ zich dat de diensten van hun organisaties, hoewel deze in concurrentie met andere dienstverleners worden aangeboden, ook een collectieve waarde hebben. Om die reden laten leden van HQ zich bij hun activiteiten niet alleen leiden door de belangen van het eigen kantoor, maar houden zij in hun handelen ook rekening met hun (gezamenlijke) verantwoordelijkheid jegens de maatschappij.

De leden van HQ dienen de doelstellingen van de door HQ, of door henzelf met overheidsinstellingen of andere (maatschappelijke) organisaties, overeengekomen convenanten en afspraken na te leven. De leden van HQ onthouden zich van gedragingen die mogelijk strijdig zijn met relevante nationale en internationale wet- en regelgeving. Tevens onthouden zij zich van handelingen jegens opdrachtgevers, opdrachtnemers en concurrenten die als onbetamelijk kunnen worden aangemerkt.

## ❖ **Gedrag richting cliënten en andere commerciële partijen**

De leden van HQ bejegenen hun cliënten met respect en kennen grote waarde toe aan competenties als betrouwbaarheid en zorgvuldigheid. Bij het verlenen van haar diensten streven de leden naar het leveren van kwalitatief hoogstaand werk. Dit niet alleen vanuit commercieel perspectief maar ook in het licht van de in de vorige paragraaf beschreven maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Naast het onderhouden van een goede relatie met cliënten, verplichten leden van HQ zich tot een zorgvuldige en gepaste omgang met derde partijen, zoals adviseurs, advocaten, notarissen en andere organisaties. De leden van HQ dienen geen (commerciële) relatie aan te gaan – direct of door tussenkomst van hun cliënten - met derde partijen waarvan redelijkerwijze verondersteld mag worden dat bekend is dat zij niet betrouwbaar zijn of de normen en waarden van deze Gedragscode niet onderschrijven.

## ❖ **Interne bedrijfsvoering**

### ➤ Opstellen en communiceren van interne gedragsregels

Elk bij Holland Quaestor aangesloten kantoor beschikt over eigen, bedrijfsspecifieke gedragsregels. Deze gedragsregels dienen tenminste de volgende onderwerpen te behandelen:

- cliëntacceptatie;
- het aannemen en geven van geschenken en giften;
- de vermenging van privé en zakelijke belangen;
- de omgang met vertrouwelijke informatie en voorwetenschap;
- het ondernemen en melden van nevenactiviteiten; alsmede
- regels ten aanzien van integer en consistent handelen.

Het opstellen van de bedrijfseigen gedragsregels is de verantwoordelijkheid van de leden van Holland Quaestor zelf. De bedrijfseigen gedragsregels gaan ten minste uit van de in dit document omschreven kernwaarden en gedragsregels. In situaties waarin het toepassen van een gedragsregel in redelijkheid niet gevegd kan worden, is het leden toegestaan gemotiveerd af te wijken, volgens het 'pas toe of leg uit'-principe. De verspreiding en communicatie van deze interne gedragsregels binnen de organisatie zelf is de verantwoordelijkheid van de leden zelf.

### ➤ Permanente educatie

Ter bevordering van het belang en het bewustzijn van deze gedragsregels worden medewerkers op permanente basis (bij)geschoold. Welke functies in aanmerking komen voor deze permanente educatie zal in onderling overleg worden bepaald door de leden van Holland Quaestor. Elk lid van Holland Quaestor draagt zorg voor de permanente educatie van zijn eigen medewerkers.

### ➤ Ondernemingscultuur en gedrag jegens medewerkers

- Elk lid van Holland Quaestor bevordert en handhaaft een organisatiecultuur waarin naleving van de gedragscode wordt gestimuleerd. Hierbij zet het management de toon door het belang van het naleven van deze regels te benadrukken in woord en daad.
- De leden van Holland Quaestor verplichten zich tot een zorgvuldige en respectvolle omgang jegens hun medewerkers.
- Elk lid van Holland Quaestor informeert nieuwe medewerkers bij indiensttreding over de bestaande interne gedragsregels en deze zullen nadrukkelijk onder de aandacht worden gebracht.
- Elk lid van Holland Quaestor zal zich er voor inspannen dat medewerkers de interne gedragsregels en de Holland Quaestor gedragsregels zullen naleven.

- Elk lid van Holland Quaestor dient er voorts voor te zorgen dat medewerkers die privé activiteiten ondernemen en nevenfuncties vervullen deze melden aan de werkgever zodat een eventuele mogelijke belangenverstrengeling kan worden voorkomen.
- Elk lid van Holland Quaestor dient zijn medewerkers te attenderen op de noodzaak om (uitlokking tot) een overtreding van de gedragscode te melden aan de daartoe aangewezen vertrouwenspersoon of compliance officer.

#### ❖ **Onderlinge relaties binnen Holland Quaestor**

De leden van HQ tonen zich bewust van hun voorbeeldgedrag. Bij gerede twijfel over de wijze waarop collega-leden van HQ handelen (of hebben gehandeld), hebben leden de mogelijkheid het desbetreffende voorval of de overtreding ter toetsing voor te leggen aan HQ. Indien dit noodzakelijk wordt geacht, kan er een onderzoek worden ingesteld door de Commissie Gedrag en Cultuur van HQ, waar het betrokken kantoor medewerking aan dient te verlenen.

In het geval van vertrek van een cliënt vanwege integriteitkwesties of andere, soortgelijke kwesties van wezenlijk belang voor eventuele acceptatie, geldt voor leden van HQ een onderlinge informatieplicht met vermelding van redenen van vertrek. Deze informatieplicht betreft het kantoor waar de bewuste cliënt is vertrokken. Dit kantoor dient aan het nieuwe kantoor waar deze cliënt aan verbonden wil zijn alle relevante informatie te verstrekken die heeft geleid tot het vertrek van de cliënt.

Indien bestaande cliëntovereenkomsten het HQ lid verhinderen dat aan de bovenstaande informatieplicht wordt voldaan zal het lid ernaar streven om de (nieuwe) cliëntovereenkomst zodanig aan te passen of op te stellen zodat aan de informatieplicht kan worden voldaan.

### **Controle, handhaving en sanctionering**

De leden van HQ dienen deze Gedragscode door ondertekening te accepteren en doorlopend na te leven. Elk lid zal jaarlijks aan het secretariaat door middel van een eigen verklaring bevestigen dat het voldoet aan de naleving van de Gedragscode.

### **Commissie Gedrag en Cultuur**

#### ❖ **Onderzoek incidenten**

HQ heeft een Commissie Gedrag en Cultuur om op de naleving van de Gedragscode toe te zien. De Commissie stelt zich ten doel incidenten en dilemma's te onderzoeken die worden gemeld door leden of door direct belanghebbenden en die betrekking hebben op (mogelijke) overtredingen van de Gedragscode. De bevinding van het onderzoek en het oordeel van de Commissie worden in eerste instantie alleen teruggekoppeld naar de betrokkenen. Het betrokken kantoor wordt vervolgens in de gelegenheid gesteld maatregelen te treffen. Indien ten aanzien van de bevindingen geen of onvoldoende opvolging wordt gegeven zal de Commissie het bestuur van HQ hiervan op de hoogte brengen. Dit kan gepaard gaan met een advies ten aanzien van een passende sanctie.

Wanneer een bepaalde situatie niet is beschreven, maar in strijd is met de geest van de Gedragscode dan zal de Commissie Gedrag en Cultuur over de toepasselijkheid aan het bestuur van HQ adviseren.

Naast bovenstaande kan de Commissie Gedrag en Cultuur door leden van HQ om advies worden gevraagd inzake de toepassing en/of uitleg van de in dit document geformuleerde gedragsregels.

## ❖ **Publicatie incidenten**

In overleg met het HQ bestuur zal de Commissie Gedrag en Cultuur bekendheid geven aan haar bevindingen. Dit zal gebeuren door het plaatsen van een geanonimiseerde versie van de casus op het ledengedeelte van de website van HQ. De namen en de omstandigheden beschreven in de casus zullen dusdanig zijn geformuleerd en beschreven dat de naam van het individuele kantoor op generlei wijze kan worden herleid. Met de publicatie van casussen wordt geen 'blaming and shaming' beoogd. De publicatie heeft als doel de ontwikkeling van een normenkader en te leren van incidenten.

## ❖ **Sancties**

Het bestuur van HQ kan op advies van de Commissie Gedrag en Cultuur, leden aanspreken op de verantwoordelijkheid de Gedragscode na te leven en kan zo nodig sancties opleggen. Deze sancties kunnen bestaan uit een berisping, schorsing, boete of roeyement, dan wel opzegging van het lidmaatschap van HQ, één en ander conform de regeling in de statuten en het huishoudelijke reglement van HQ.

## ❖ **Melding van incidenten**

Meldingen van incidenten alsmede vragen en opmerkingen kunnen worden gedaan per mail, naar het volgende mailadres: [gedragscode@hollandquaestor.nl](mailto:gedragscode@hollandquaestor.nl) of per mail naar het op de site van HQ gepubliceerde emailadres van de voorzitter van de Commissie Gedrag en Cultuur.

## ❖ **Betrokkenheid van individuen bij melding en onderzoek van incidenten omtrent hun werkgever**

Het is niet mogelijk voor individuele leden van de Commissie Gedrag en Cultuur en/of leden van het bestuur van HQ betrokken of aanwezig te zijn bij activiteiten omtrent incidenten en/of sancties van het kantoor waarbij het betreffende commissie- of bestuurslid werkzaam is. In deze gevallen dient het betreffende lid zich per direct terug te trekken. Dit om enige vorm van belangenverstrengeling te voorkomen. De activiteiten waaraan niet deelgenomen kunnen worden betreffen slechts de werkzaamheden van de Commissie en/of het bestuur waarbij incidenten en/of mogelijke sancties betreffende de werkgever worden besproken. De andere commissie- en/of bestuurstaken kunnen wel worden gecontinueerd.

HQ 9 juni 2015