

Ministerie van Financiën
Postbus 20201
2500 EE DEN HAAG

Datum 11 november 2014
Referentie BR2274

Betreft: Consultatiereactie Ministeriële Regeling eed of belofte
financiële sector 2015.

Geachte heer/mevrouw,

Langs deze weg maakt de Nederlandse Vereniging van Banken (NVB) graag gebruik van de mogelijkheid om te reageren op de consultatieversie van Ministeriële regeling eed of belofte. Mocht u nog vragen hebben bij onze reactie, kunt u natuurlijk altijd contact met ons opnemen.

Algemeen

Zoals ook vermeld in de Memorie van Toelichting heeft de NVB nadrukkelijk verzocht om een wettelijke regeling voor het bancair tuchtrecht. De voorliggende ministeriële regeling vormt een nadere uitwerking van het wettelijke haakje. De banken zijn op dit moment druk bezig om de invoering van de bankierseed en het tuchtrecht te implementeren. Er zullen in 2015 naar verwachting zo'n 87 duizend personen werkzaam bij banken de bankierseed afleggen. Dit is een enorme logistieke operatie die veel voorbereiding vergt. De banken hebben deze ministeriële regeling dan ook vooral vanuit dit praktische oogpunt benaderd.

We zouden graag op de volgende punten commentaar willen geven:

1. De betekenisvolle ceremonie om de eed af te leggen.
2. De rol van de getuige
3. De inwerkingtreding
4. De koppeling tussen eed en tuchtrecht
5. Enkele overige punten

Commentaar

De betekenisvolle ceremonie om de eed af te leggen

- Artikel 4 van de ministeriële regeling gaat in op de betekenisvolle ceremonie om de eed af te leggen. Voor de banken staat het buiten kijf dat er een betekenisvolle ceremonie moet plaatsvinden in het kader van de eed. Zij stellen echter vast dat de in dit artikel gestelde eisen

aan de procedure banken niet de benodigde ruimte bieden voor een dergelijke – bij omvang en cultuur van de bank passende – invulling van de ceremonie. Bovendien sluiten deze vereisten niet aan bij de procedures die banken inmiddels hebben ingericht voor deze ceremonie en de vastlegging daarvan. Die vastlegging kan op een voor de organisatie passende wijze geschieden, bijvoorbeeld via een elektronische registratie. Uiteraard is het ook mogelijk dat het formulier zelf wordt bewaard.

- De banken erkennen de symbolische waarde van het ondertekenen van de eed door medewerkers. Zij verbinden zich er hiermee immers toe zich aan de normen van de eed te houden. Het afleggen van de eed (en de ondertekening daarvan) is daarmee een eenzijdige handeling. Dat betekent dat het niet noodzakelijk is dat degene ten overstaan van wie de eed wordt afgelegd, het formulier mede ondertekent. Wij stellen dan ook voor om de ondertekening van het formulier door de afnemer van de eed niet verplicht te stellen. De banken stellen dit aan de orde met oog op de praktische en organisatorische consequenties indien grote aantallen medewerkers het formulier mede moeten ondertekenen.
- **Gelet op het bovenstaande, stellen de banken voor om artikel 4 op de volgende punten aan te passen.**
 1. *In artikel 4, eerste lid, komt de passage “en door de persoon ten overstaan van wie de eed of belofte is afgelegd in elkaars bijzijn” te vervallen.*
 2. *Artikel 4, derde lid, komt te luiden: “De onderneming legt de bevestiging van het afleggen van de eed of belofte vast op toegankelijke wijze”.*
- **De banken verzoeken daarnaast om de toelichting dienovereenkomstig aan te passen.**

Getuige

- Het afleggen van de eed in groepen garandeert dat er altijd meerdere collega’s aanwezig zijn als getuige. Nu het vereiste is vervallen dat de getuige het formulier moet ondertekenen, lijkt het de banken niet noodzakelijk dat wordt vastgelegd wie als getuige aanwezig was bij de ceremonie. Dit vergt immers weer een administratieve handeling en een extra aanpassing aan reeds gebouwde systemen. De samenstelling van de groep kan vooraf worden vastgesteld bij de planning van de ceremonies. Dit maakt een formele registratie daarvan op het formulier (of bijvoorbeeld in het systeem waarin de medewerker inlogt) in feite overbodig. Alleen indien de eed wordt afgelegd door 1 persoon, in aanwezigheid van alleen de afnemer van de eed, is aanwezigheid van een getuige wenselijk.
- **Wij stellen voor het vereiste van de aanwezigheid van een getuige te laten vervallen voor die situaties waarin naast de medewerker en afnemer, nog tenminste één derde persoon aanwezig is.**
- **De toelichting op de artikelen 1, 3 en 4 zou dienovereenkomstig moeten worden aangepast.**

Inwerkingtreding

- Het staat voor de leden van de NVB buiten kijf dat de eed (en het daaraan verbonden tuchtrecht) op een betekenisvolle, en juridisch zorgvuldig geborgde wijze moet worden ingevoerd.
- Daartoe moeten onder meer arbeidsovereenkomsten en overeenkomsten met externe dienstverleners (zoals aanbieders van tijdelijk personeel) worden aangepast.

- Voor de interne verankering (in een CAO of een andere regeling die instemming van bijvoorbeeld de OR vereist) is een zorgvuldige afstemming met alle betrokken partijen noodzakelijk. Zonder hun instemming ontbreekt het vereiste draagvlak om een dergelijk proces tot een goed einde te brengen.
- Ook de afstemming met externe partijen vergt een aanzienlijke inspanning. Grote organisaties hebben al snel te maken met tientallen contractpartijen van wie bestaande leveringscontracten moeten worden aangepast en met wie afspraken moeten worden gemaakt over de praktische consequenties van het invoeren van eed en tuchtrecht voor medewerkers die van of via deze partijen worden ingehuurd.
- Verder hebben de banken – met het document Toekomstgericht bankieren – de weg ingeslagen voor een stevige verankering van de normen van de bankierseed in hun organisaties. Dit gebeurt onder meer door het organiseren van medewerkersbijeenkomsten en e-learning programma's. Het afleggen van de eed is hiervan in veel gevallen de ceremoniële afronding. De banken streven ernaar dat afleggen van de eed niet wordt gepercipieerd als een louter administratieve handeling. Het zou juist een betekenisvolle gebeurtenis moeten zijn die is gekoppeld aan een programma waarin de nadruk ligt op de inhoudelijke verantwoordelijkheden van medewerkers. Daarom hechten de banken eraan om voldoende tijd te hebben om deze programma's – voorafgaand aan de ceremoniële afronding – uit te voeren. Daarnaast is het van belang dat ondernemingen kunnen inspelen op eventuele onvoorziene omstandigheden bij de implementatie.
- Wij stellen daarom voor om een **overgangstermijn** in te stellen voor de eerste periode na inwerkingtreding. Die termijn zou erop neerkomen dat alleen voor medewerkers die gedurende de eerste 3 maanden na 1 januari 2015 (of een andere datum van inwerkingtreding van de wet en de regeling) hun werkzaamheden starten, een extra periode van maximaal 3 maanden zou gelden waarbinnen zij de eed zouden moeten afleggen. Deze groep zou dus in ieder geval de eed moeten hebben afgelegd op 30 juni 2015.
- De inwerkingtreding van de wet of het besluit wordt daarmee niet aangetast of verschoven. Er is alleen iets meer tijd beschikbaar om medewerkers die in het eerste kwartaal na inwerkingtreding hun werkzaamheden starten de eed te laten afleggen.
- **Wij stellen voor om aan artikel 6 een tweede lid toe te voegen, luidend:**
 2. *In afwijking van artikel 1, eerste lid, leggen personen als bedoeld in de artikelen 3:17b, eerste en tweede lid, en 4:15a, eerste lid, van de wet, die in dienst treden gedurende de eerste 3 maanden na inwerkingtreding van deze regeling, de eed af binnen 6 maanden na inwerkingtreding van deze regeling.*

Koppeling eed en tuchtrecht

- De verplichting voor banken om een tuchtrechtelijke regeling in te richten treedt – naar verwachting – in werking op 1 januari 2015. De NVB en haar leden hebben hiertoe de nodige stappen ondernomen en zullen op die datum een onafhankelijk Tuchtcollege hebben ingericht.
- Medewerkers zijn echter niet automatisch onderworpen aan dit tuchtrecht; zij zullen dit eerst op enige wijze dienen te erkennen door hiertoe een verklaring te tekenen. Daartoe is in artikel 1 van het Tuchtreglement een bepaling opgenomen.
- Voor bestaande medewerkers geldt een overgangstermijn voor eed en tuchtrecht van 1 jaar. Indien zij voor die tijd de eed hebben afgelegd en (daarmee) tuchtrecht hebben erkend, is het tuchtrecht vanaf dat moment op hen van toepassing – ook vóór 1 januari 2016.

- De benodigde erkenning van tuchtrecht betekent echter ook dat nieuwe medewerkers (die na 1/1/2015 hun werkzaamheden starten) pas na het afleggen van de eed (en de daarbij behorende verklaring) aan tuchtrecht onderworpen zijn.
- Juist voor nieuwe medewerkers is het immers van belang dat zij op de hoogte zijn van de normen die het tuchtrecht beoogt te beschermen. Daartoe moeten ze in de gelegenheid worden gesteld om een – bij de omvang en cultuur van de bank passend – programma te volgen. Juist daarmee worden de normen van de NVB gedragsregels verankerd in de ‘mindset’ van de medewerker, en alleen zo kan de eed de betekenis krijgen die de NVB – en de politiek – daaraan beogen te geven.
- Naar onze mening staat een dergelijke benadering niet op gespannen voet met de inwerkingtreding van artikel 3:17c van de wet. Dit artikel creëert immers geen directe verplichting voor de medewerkers, maar voor de bank. En zodra een medewerker de eed heeft afgelegd, kan hij/zij via het Tuchtcollege worden aangesproken op zijn handelen. Een ander standpunt zou naar onze mening op gespannen voet staan met het legaliteitsbeginsel.
- **Teneinde deze benadering vast te leggen, stellen wij voor om in de regeling een bepaling op te nemen met de volgende strekking:**
 1. *In de tuchtrechtelijke regeling als bedoeld in artikel 3:17c, eerste lid, van de wet kan worden bepaald dat natuurlijke personen die aan die regeling zullen zijn onderworpen, dit vooraf uitdrukkelijk aanvaarden.*
 2. *Voor natuurlijke personen als bedoeld in artikel 3:17b, tweede lid, van de wet geschiedt dit door middel van een bevestiging in combinatie met het afleggen van de eed of belofte.*
 3. *Voor natuurlijke personen als bedoeld in artikel 3:8, eerste lid, van de Wet, voor zover werkzaam bij een bank, geschiedt dit door middel van het afleggen van een daartoe strekkende verklaring.*

Overig

- Op pagina 8 staat het volgende vermeld. “Nieuwe medewerkers, en personen die gewisseld zijn van functie binnen dezelfde financiële onderneming en voor deze functie een andere eed of belofte moeten afleggen dan zij eerder hebben gedaan, moeten binnen drie maanden na aanvang van hun (nieuwe) werkzaamheden de eed of belofte afleggen. De banken zouden dit graag zo interpreteren dat bij "wisselingen in functie" gedacht kan worden aan een situatie waarbij een medewerker beleidsbepaler wordt. Dan is er sprake van een ander formulier. Dit zou betekenen dat de eed/belofte opnieuw wordt afgelegd. Of een overstap naar RvC of juist van functie van beleidsbepaler/RvC naar de functie van werknemer. In die gevallen lijkt het voor de hand te liggen dat de eed nogmaals wordt afgelegd aangezien de formulieren (teksten) verschillend zijn. Graag uw bevestiging dat deze interpretatie correct is.
- Eveneens op pagina 8 staat de volgende passage. “Dit geldt ook voor personen die na een periode van verbreking van de arbeidsrelatie weer aan de slag gaan bij dezelfde onderneming”. Wij zouden willen benadrukken dat dit alleen zou moeten gelden als personen na een periode van verbreking van de arbeidsrelatie van ten minste 7 jaar (bewaartermijn) weer in dienst treden dan moet de eed/belofte nogmaals worden afgelegd. Deze bepaling leidt er anders toe dat bijvoorbeeld flexibele krachten, die meerdere keren per jaar voor een periode van 3 maanden of langer werkzaam zijn, elke keer weer de eed zouden moeten afleggen. Dit doet juist afbreuk aan de betekenis van de eed: deze verwordt daarmee voor deze medewerkers tot

een administratieve verplichting. Bovendien levert het een onnodige extra administratieve last op. Wij dringen er daarom op aan om deze passage uit de toelichting te schrappen.

Met vriendelijke groet,

Eelco Dubbeling
Directeur NVB