

Z.E. de Minister van Financiën
Mr drs J.C. de Jager
Postbus 20201
2500 EE DEN HAAG

Amsterdam, 11 mei 2012

Betreft: *Reactie op consultatierond Wijzigingsbesluit financiële markten 2013, onderdelen Regeling eed of belofte financiële sector en module vermogen (vakbekwaamheid)*

Excellentie,

Graag reageert DSI hierbij in beperkte vorm op de consultatieronde betreffende het Wijzigingsbesluit financiële markten 2013. DSI zal allereerst ingaan op de Regeling eed of belofte financiële sector. Vervolgens zal zij nog kort stilstaan bij de inhoud van de WFT module vermogen. Tenslotte zal nog aandacht worden gevraagd voor het onderwerp Pre Employment Screening dat helaas niet in het Wijzigingsbesluit terugkomt.

I Regeling eed of belofte financiële sector

Inleiding

De regering is middels het voorliggende besluit voornemens om de zgn. bankierseed breed in de financiële sector uit te zetten. Achterliggende idee is het creëren van het benodigde bewustzijn over hun rol en gevolgen van hun handelen. Naar wij aannemen gaat het daarbij over gevolgen naar consumenten, maar ook over gevolgen voor (het aanzien van en vertrouwen in) de financiële sector zelf.

De eed of belofte geldt volgens de Regeling voor bijna iedereen die werknemer is dan wel werkzaam onder de verantwoordelijkheid van de financiële onderneming/instelling/dienstverlener, met uitzondering van medewerkers die geheel los staan van de kernactiviteiten. De toelichting spreekt daarbij van catering- en schoonmaakpersoneel. Back office personeel (zoals ook IT medewerkers) moeten de eed/belofte wel afleggen. De eed dient binnen 3 maanden na aanvang van de start van de werkzaamheden afgenomen te worden door een beleidsbepaler en andere vertegenwoordiger van het bedrijf. Er moet een door hen mede ondertekende eed/belofte zijn die op toegankelijke wijze bewaard wordt. Personen die al werkzaam zijn voor de onderneming moeten binnen een jaar alsnog aan deze verplichting voldoen (na inwerkingtreding van de regeling).

Het voorstel gaat uit van het invoegen van artikelen die voorschrijven dat de betreffende financiële onderneming/instelling/dienstverlener beschikt over procedures en maatregelen met betrekking tot een eed of belofte die haar werknemers en natuurlijk personen werkzaam onder haar verantwoordelijkheid afleggen. En beschikt over adequate controlemechanismen op dat punt. Artikel 1 lid 4 van de Regeling Eed of belofte financiële sector bepaalt aan welke elementen de eed/belofte

inhoudelijk moet voldoen. En in een bijlage bij de Regeling wordt zelfs de letterlijke tekst al weergegeven.

Versterken eed

DSI wijst erop dat de poging om de integriteit en deskundigheid van medewerkers met (direct en indirect) klantcontact in de gehele financiële dienstverlening te borgen door middel van een breed centraal persoonsregister vorig jaar onhaalbaar is gebleken. Dat betrof een poging van de sector zelf. Nu wordt voorgesteld om een nog bredere groep medewerkers in de financiële sector een eed te laten afleggen. Hoewel een eed op het eerste gezicht vooral symbolische waarde heeft is DSI van mening dat het een goede eerste stap kan zijn.

Om te voorkomen dat het uitsluitend bij symboliek blijft is DSI graag bereid constructief mee te denken bij het stapsgewijs versterken van de eed. Het hoeft geen betoog dat het inbedden van de eed in een systeem van zelfregulering krachtiger is dan het enkel afleggen van een eed. Als u echt gedragsverandering wilt bereiken dan zou het breder inzetten van het DSI instrumentarium behulpzaam kunnen zijn. Hieronder worden een aantal van deze elementen aangestipt.

Registratie doet meer dan enkel interne eed/belofte

In de eerste plaats wijzen wij erop dat een DSI registratie de door de eed gewenste awareness (en zelfs beroepstrots) eveneens beoogt te bereiken. Deze registratie bestaat uit een aantal elementen. Een DSI registratie vereist een pittige Pre Employment Screening, een integriteit- of ethiek module, een vakbewaamheidstoets en de toepasselijkheid van de DSI gedragscode en handhaving daarvan via het tuchtrecht. De gedragscode bevat zonder meer de elementen zoals genoemd in deze Regeling en meer. De geregistreerde weet dat DSI pro actief handhaaft en bij overtreding hem een sanctie en vermelding in het openbare register van DSI wacht. Mogelijke sancties zijn roeyement, boetes, maar ook meer alternatieve straffen zoals het verplicht volgen van een bepaalde training. DSI heeft inmiddels 12 jaar ervaring met dit systeem dat inmiddels de nodige vruchten heeft afgeworpen.

Eed gefaciliteerd door extern instituut als DSI

Zoals gezegd is DSI van mening dat het sterker is de eed in te bedden in een systeem van zelfregulering. Bezien zou kunnen worden hoe deze eed/belofte in het systeem van DSI kan worden geïntegreerd. DSI is een onafhankelijke stichting met een sectorbreed bestuur dat bij uitstek daarvoor geschikt zou zijn. Sterker nog; DSI heeft nu juist een convenant met de AFM omdat zij zich richt op de in de sector werkzame medewerkers daar waar de AFM zich richt op ondernemingsniveau en bestuurders. Denkbaar is dat deze taak onder een nieuw te sluiten convenant met AFM wordt meegenomen als daar overeenstemming over zou zijn.

DSI is bereid te kijken naar de optie om de eed te koppelen aan haar pre employment screening of integriteitmodule, maar ook – als die behoefte er mocht zijn - om de mogelijkheid van een afzonderlijk register te bezien. Immers gelet ook op de inhoudelijke elementen van de eed, gaat deze over de kern van hetgeen waar DSI voor staat. De sector en toezichthouder(s) zouden daarbij ook geholpen kunnen zijn in termen van efficiëntie en effectiviteit.

In het bijzonder kan ook nog aan de belangen gedacht worden van de leveranciers van personeel aan financiële ondernemingen. Immers gelet op de formulering de Regeling vallen gedetacheerden ook onder de reikwijdte van de Regeling. Onduidelijk is bij wie gedetacheerden hun eed moeten afleggen. Het in deze regeling mogelijk maken van de inzet van een instituut als DSI zou dat direct

oplossen: gezorgd kan worden dat detachingskrachten beëdigd en gescreend rondlopen. In dat kader lijkt ook onwenselijk dat voor detachingskrachten de 3 maanden na start van de werkzaamheden geldt: immers een gedetacheerde zal vaak ook minder dan 3 maanden ergens werkzaam zijn zodat bij de inhuur van grote aantallen detachingskrachten ook grote aantallen niet beëdigde personen binnen een onderneming aanwezig zullen zijn. Dat lijkt een onwenselijk effect.

Aanpassing Regeling

Om genoemde oplossingen in ieder geval niet onmogelijk te maken zou overwogen moeten worden om de Regeling dusdanig aan te passen dat daarin ook ruimte bestaat om de eed extern af te leggen. Daarbij zal het dan bijvoorbeeld moeten gaan om een daartoe (door de AFM) aangewezen of erkend instituut. Het belang van de toezichthouder kan erin gelegen zijn dat controle makkelijker wordt (centraal en via een register geborgd). De huidige opzet en formulering van de Regeling gaat enkel van een "interne" beëdiging en staat daaraan dus in de weg.

II Artikel 5 BGFO (definitie en reikwijdte module vermogen)

In artikel 5 van het BGFO is een aantal definities opgenomen in verband met de gewijzigde modulestructuur. Ten aanzien van de module vermogen valt op dat ook *beleggingsobjecten* genoemd worden als vermogensopbouwproduct dat binnen de reikwijdte van deze module valt. In de toelichting wordt hierover opgemerkt dat er op dit moment geen specifieke vakbekwaamheidseisen gelden voor het verlenen van financiële diensten met betrekking tot beleggingsobjecten. Er wordt op gewezen dat het niveau van het advies bij deze producten beneden de maat is en dat beleggingsobjecten doorgaans complexe producten zijn waaraan de nodige risico's zijn verbonden.

Het normeren en verhogen van de vakbekwaamheid van adviseurs die adviseren in dergelijke beleggingsobjecten juicht DSI toe. De vraag kan echter gesteld worden of de hier bedoelde Wft adviseur de juiste persoon is om te adviseren over deze niet zelden exotische productcategorie met een hoog risico. Wij menen die vraag ontkennend te moeten beantwoorden. De Wft adviseur heeft immers een veel beperktere beleggingskennis dan de DSI Financieel Adviseur of de DSI Beleggingsadviseur. Omdat de voornoemde DSI Adviseur over een diepgaandere beleggingskennis beschikt moet hij daardoor beter in staat worden geacht risico's van beleggingsobjecten te doorgronden en ook negatief te adviseren op het moment dat een beleggingsobject bij nadere bestudering risicovoller blijkt te zijn dan op het eerste gezicht lijkt. DSI is van mening dat de Wft adviseur uiterst terughoudend dient te zijn als hij op grond van zijn beperkte beleggingskennis de risico's van het beleggingsobject niet goed kan doorzien. Sterker nog: hij zou zich daar feitelijk van moeten onthouden. DSI zou willen adviseren de module dienovereenkomstig aan te passen.

MIFID

In meer algemene zin kan ook de vraag gesteld worden of het adviseren in *beleggingsobjecten* bij de Wft adviseur thuishoort of dat het een MIFID onderdeel is waarbij gold plating niet is toegestaan. Dan zou dit onderdeel ook rechtens onjuist binnen deze module vermogen terecht zijn gekomen. Het heeft DSI helaas aan tijd ontbroken om dit diepgaand uit te zoeken, reden waarom wij hier graag volstaan met het waarschuwen voor de mogelijkheid dat de MIFID zich tegen gang van zaken verzet.

III Pre Employment Screening

Gemiste kans: Pre Employment Screening

Bij de wijzigingen van de BGFO en WPR, waar DSI in grote lijnen achter staat, missen wij een nadere regeling met betrekking tot de Pre Employment Screening. Zeker nu tal van wijzigingen zien op het nastreven van integere en bekwame medewerkers en het daarmee verder beschermen van consumenten en de sector zelf, is het jammer dat de norm voor pre employment screening nog steeds open wordt gelaten. Het had binnen de wijzigingen van de BGFO gepast om nadere regels te stellen over met name de minimale kwaliteit van een screening of een screeningsbureau.

Door een toename van commerciële screeningspartijen begint deze markt te versnipperen en ontstaat er het nodige verschil in kwaliteit en betrouwbaarheid. Daarbij geven financiële ondernemingen steeds vaker de voorkeur aan partijen die vooral op gemak en snelheid werken maar de benodigde waarborgen in het proces ontberen. Als er aan de "voorkeur" al niet goed wordt opgelet, dan zijn overige maatregelen die de integriteit moeten bevorderen voor een gedeelte ineffectief.

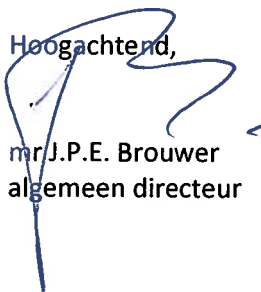
DSI merkt op dat in de wetgeving vóór de WFT (zoals bijvoorbeeld in de Nadere Regeling 2002) er meer concreet bepaald was over de eisen die aan een screening worden gesteld. DSI is er voorstander van dat de minimale kwaliteitseisen aan de screening, maar zeker ook aan de screeningspartij, nader in regelgeving worden vastgelegd, waarbij het BGFO daarvoor aangewezen lijkt.

De Pre Employment Screening, althans het verkrijgen van een betrouwbaarheidsoordeel over een medewerker, is een belangrijk onderdeel van een integere bedrijfsvoering. Naast de belangen voor de financiële onderneming kan uiteraard ook op de zwaarwegende belangen van de gescreende persoon gewezen worden. Het wordt tijd dat die belangen (deels) in de regelgeving gewaarborgd worden.

Besluit

Tot zover de reactie van DSI op het Wijzigingsbesluit financiële markten 2013. DSI hoopt u hiermee adviezen van waarde te hebben gegeven. Uiteraard staat DSI open voor nadere vragen en opmerkingen en is bereid op alle punten het overleg aan te gaan.

Hoogachtend,



mr. J.P.E. Brouwer
algemeen directeur