

DE NEDERLANDSCHE BANK N.V.

Regeling onafhankelijkheid medewerkers DNB

Hoofdstuk 1: Inleidende bepalingen

Artikel 1 Begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *(beoogde) activiteit*: een functie of werkzaamheid die een medewerker uitoefent of heeft uitgeoefend voor aanvang van diens taken bij of ten behoeve van DNB, dan wel uitoefent of voornemens is uit te oefenen gedurende of na afloop van diens taken bij of ten behoeve van DNB;
- b. *directie*: de directie van DNB als bedoeld in artikel 6, eerste lid, van de statuten van DNB;
- c. *DNB*: De Nederlandsche Bank N.V. als bedoeld in artikel 2, sub a, van de statuten van DNB;
- d. *gelieerde derde*: echtgenoot, echtgenote of partner en minderjarige (pleeg)kinderen van een medewerker;
- e. *onder toezicht staande onderneming*: een onderneming of instelling die aan het toezicht van DNB uit hoofde van artikel 4, eerste lid, van de Bankwet 1998 is onderworpen;
- f. *medewerker*: degene die werkzaam is ten behoeve van DNB met uitzondering van de leden van de directie en de leden van de raad van commissarissen;
- g. *onverenigbare activiteit*: de activiteit als bedoeld in artikel 6;
- h. *raad van commissarissen*: de raad van commissarissen van DNB als bedoeld in artikel 11 van de statuten van DNB;
- i. *tegenstrijdig belang*: een situatie waarin een medewerker persoonlijke belangen heeft die de onpartijdige en objectieve uitvoering van zijn taken zou kunnen beïnvloeden of de schijn daarvan zou kunnen wekken.

Hoofdstuk 2: Tegenstrijdige belangen

Artikel 2: Normstelling

De medewerker zorgt ervoor elke situatie te vermijden die aanleiding geeft of zou kunnen geven tot tegenstrijdige belangen. Van tegenstrijdige belangen is onder meer sprake indien persoonlijke belangen een onafhankelijke/objectieve taakuitoefening in de weg staan.

Artikel 3: Verbodsbepaling

1. Het is de medewerker niet toegestaan betrokken te zijn bij een transactie die van materiële betekenis is voor DNB met:
 - a. een rechtspersoon waarin de medewerker een financieel belang heeft;
 - b. een gelieerde derde of bloed- of aanverwant tot in de tweede graad van de medewerker;
 - c. een rechtspersoon waarvan een bestuurslid een familierechtelijke verhouding, als bedoeld onder b, heeft met de medewerker;
 - d. een rechtspersoon waar de medewerker een (mede)beleidsbepalende functie vervult.
2. Het is de medewerker niet toegestaan in privé betrokken te zijn bij een transactie met een zakelijke partner van DNB die als onverenigbaar kan worden aangemerkt.
3. Een tegenstrijdig belang bestaat in ieder geval indien sprake is van een onverenigbare activiteit of als de compliance officer heeft bepaald dat van een tegenstrijdig belang sprake is.
4. De compliance officer kan ontheffing verlenen van het eerste en tweede lid. Van deze ontheffing wordt door de compliance officer mededeling gedaan aan de directie.

Artikel 4: Meld- en informatieplicht

De medewerker informeert direct zijn leidinggevende en de compliance officer over ieder (potentieel) tegenstrijdig belang onder vermelding van de relevante omstandigheden.

Hoofdstuk 3: Onverenigbare activiteiten

Artikel 5

De bepalingen van dit hoofdstuk hebben geen betrekking op activiteiten die rechtstreeks voortvloeien uit de taken of werkzaamheden die de medewerker ten behoeve van DNB verricht.

Artikel 6: Normstelling

1. Van een onverenigbare activiteit is sprake indien de (beoogde) activiteit, gelet op de doelstellingen, belangen, taken en werkzaamheden van DNB leidt of kan leiden tot:
 - a. schade aan de reputatie of de belangen van DNB;
 - b. enig tegenstrijdig belang;
 - c. een te groot tijdsbeslag van die activiteit
 - d. schade aan de veiligheid en gezondheid van de medewerker;
 - e. ongewenste binding aan derden;
 - f. onduidelijkheid bij derden over de hoedanigheid van de medewerker in zijn optreden naar derden
 - g. het op enigerlei wijze indruisen tegen een zorgvuldige en integere taakuitoefening door de medewerker bij DNB;
2. Van een onverenigbare activiteit is ook sprake indien het een activiteit betreft waarmee het beleid of het functioneren wordt (mede)bepaald van een onder toezicht staande onderneming.
3. De compliance officer bepaalt of sprake is van een onverenigbare activiteit als bedoeld in het eerste en tweede lid.

Artikel 7 Verbodsbepaling

Het is de medewerker niet toegestaan een onverenigbare activiteit uit te oefenen.

Artikel 8 Meldplicht en goedkeuring

1. De medewerker aanvaardt geen bezoldigde activiteit zonder voorafgaande goedkeuring daartoe van de compliance officer en melding daarvan aan zijn leidinggevende.
2. De compliance officer kan, met inachtneming van het bepaalde in artikel 9, maatregelen treffen dan wel laten treffen die erop zijn gericht te voorkomen dat van een onverenigbare activiteit sprake is of zal zijn.

Artikel 9 Beoordeling door compliance officer

1. Bij de beoordeling van een (beoogde) activiteit op verenigbaarheid dan wel onverenigbaarheid, toetst de compliance officer de (beoogde) activiteit aan de normen die zijn neergelegd in deze regeling. De compliance officer let daarbij mede op de mate van invloed die door de (beoogde) activiteit wordt of kan worden uitgeoefend op het beleid of het functioneren van een onder toezicht staande onderneming. Tevens beoordeelt de compliance

officer in hoeverre de (beoogde) activiteit concrete gevolgen heeft of kan hebben voor het handelen van DNB in het kader van haar doelstellingen, taken en werkzaamheden.

2. De compliance officer kan bij de beoordeling van een (beoogde) activiteit gemotiveerd bepalen dat deze activiteit niet onverenigbaar is indien aan nader door hem te stellen voorwaarden wordt voldaan. Deze voorwaarden zijn gericht op de belangen die deze regeling beoogt te beschermen.

Artikel 10

1. De bepalingen van hoofdstuk 2 en 3 van de regeling blijven van toepassing, in geval van een medewerker zijnde een divisiedirecteur gedurende een periode van zes maanden vanaf het moment waarop de in artikel 8, tweede lid, genoemde maatregelen zijn getroffen en in alle andere gevallen gedurende een periode van twee maanden vanaf het moment waarop de in artikel 8, tweede lid, genoemde maatregelen zijn getroffen.
2. In bijzondere gevallen en met het oog op de belangen die deze regeling beoogt te beschermen, kan de compliance officer al dan niet op verzoek en zo nodig onder nader te stellen voorwaarden, bepalen dat een kortere dan wel een langere periode als genoemd in het eerste lid van toepassing is.
3. Indien een medewerker zijn werkzaamheden ten behoeve van DNB wenst te beëindigen en aansluitend werkzaamheden wenst te verrichten voor een andere werkgever en waarbij redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de nieuwe werkzaamheden als onverenigbare activiteit worden aangemerkt, zal hij dit twee maanden en in het geval van een divisiedirecteur zes maanden voor de datum waarop hij de werkzaamheden bij de nieuwe werkgever wenst te gaan verrichten, althans zo spoedig mogelijk, aan de compliance officer meedelen. De compliance officer kan besluiten maatregelen te nemen als bedoeld in artikel 8, tweede lid.
4. Indien een medewerker na beëindiging van zijn werkzaamheden voor DNB op het punt staat een functie te gaan uitoefenen die mogelijk onverenigbaar is in de zin van deze regeling, dan legt hij deze voorafgaand aan aanvaarding voor aan DNB. Voor divisiedirecteuren blijft deze verplichting van toepassing gedurende een periode van zes maanden vanaf het moment dat de werkzaamheden voor DNB zijn beëindigd dan wel zijn dienstverband eindigt. In alle overige gevallen geldt een periode van twee maanden.

Hoofdstuk 4: Geschenken en uitnodigingen

Artikel 11: Normstelling

1. Het is de medewerker niet toegestaan voor zichzelf of voor een gelieerde derde geschenken van commerciële partijen boven een gebruikelijke of te verwaarlozen waarde te aanvaarden, die op enigerlei wijze samen (kunnen) hangen met aan de medewerker opgedragen taken en plichten. Dit ter voorkoming van (de schijn van) belangenverstrengeling. Het is de medewerker ook niet toegestaan om ten laste van DNB aan anderen iets te schenken of voordelen te verschaffen boven een gebruikelijke of te verwaarlozen waarde. Geschenken van overheidsorganisaties, andere centrale banken/toezichhouders of beroepsorganisaties mogen geaccepteerd worden indien ze, gezien de omstandigheden van het geval, niet ongepast zijn.
2. De medewerker mag uitnodigingen van commerciële partijen aanvaarden voor conferenties, ontvangsten of culturele evenementen en daarmee verbonden entertainment, met inbegrip van gepaste gastvrijheid, indien deelname aan het evenement:
 - in het belang van DNB is,
 - niet kan leiden tot (de schijn van) belangenverstrengeling,

- zich niet verzet tegen de onafhankelijke vervulling van de opgedragen taken en plichten.

Dit geldt eveneens voor de levensgezel van de medewerker, als deze uitnodigingen ook voor de levensgezel gelden en indien deelname van de levensgezel een aanvaard gebruik is.

Uitnodigingen van overheidsorganisaties, andere centrale banken/toezichhouders of beroepsorganisaties mogen geaccepteerd worden indien ze, gezien de omstandigheden van het geval, niet ongepast zijn.

3. Met inachtneming van de verplichting om belangenconflicten te vermijden en de onafhankelijkheid te bewaren, mag de medewerker na voorafgaande toestemming van de compliance officer afwijken van het gestelde in het eerste en tweede lid.

Artikel 12: Meldplicht

1. Geschenken van commerciële partijen worden door medewerkers direct bij de leidinggevende gemeld onder vermelding van de relevante omstandigheden. Geschenken boven een verwaarloosbare waarde worden bovendien direct bij de compliance officer gemeld.
2. Uitnodigingen van commerciële partijen voor conferenties, ontvangsten of culturele evenementen en daarmee verbonden entertainment worden direct bij de leidinggevende gemeld onder vermelding van de relevante omstandigheden. Indien het voornemen bestaat een uitnodiging van een commerciële partij te accepteren, dan wordt dat vooraf gemeld bij de compliance officer.
3. Geschenken en uitnodigingen van overheidsorganisaties, andere centrale banken/toezichhouders of beroepsorganisaties worden direct aan de leidinggevende gemeld onder vermelding van de relevante omstandigheden.
4. Geschenken en uitnodigingen van overheidsorganisaties, andere centrale banken/toezichhouders of beroepsorganisaties waarbij, gezien de omstandigheden van het geval, twijfels bestaan over de gepastheid worden bovendien direct aan de compliance officer gemeld.

Artikel 13 Bedanken voor geschenken en uitnodigingen

1. Geschenken en uitnodigingen die niet mogen worden geaccepteerd, waaronder in elk geval begrepen de geschenken die op het privé-adres zijn ontvangen, worden afgewezen dan wel zo spoedig mogelijk teruggegeven.
2. Voor uitnodigingen die niet mogen worden geaccepteerd wordt zo spoedig mogelijk bedankt.

Hoofdstuk 5: Slotbepalingen

Artikel 14: Informeren leidinggevende en compliance officer

1. De medewerker informeert zijn leidinggevende in de gevallen waarin op grond van deze regeling aan de compliance officer moet worden gemeld.
2. De leidinggevende informeert desgevraagd de compliance officer over aangelegenheden die binnen de reikwijdte van deze regeling vallen.

Artikel 15: Beslistermijn en beroep

1. Besluiten op grond van deze regeling worden zo spoedig mogelijk genomen doch uiterlijk binnen twintig werkdagen vanaf het tijdstip dat de medewerker zijn leidinggevende heeft geïnformeerd conform artikel 14. Indien na het verstrijken van deze beslistermijn een besluit uitblijft, wordt het verzoek van de betrokken medewerker geacht te zijn gehonoreerd.

2. Tegen besluiten op grond van deze regeling staat beroep open bij de directie. Het beroep kan worden ingesteld binnen 4 weken vanaf het tijdstip waarop de medewerker op de hoogte is of redelijkerwijze kon zijn van het besluit.

Artikel 16: Overgangsregeling

DNB voorziet zonodig in redelijke overgangsmaatregelen in gevallen waar deze regeling leidt tot aanwezigheid van een tegenstrijdig belang dat eerder, tot het moment van inwerkingtreding van deze regeling, niet als zodanig werd gekwalificeerd.

Artikel 17: Restbepaling

In alle gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist de directie.

Toelichting bij de regeling onafhankelijkheid medewerkers DNB

Algemeen

Inleiding

De Regeling onafhankelijkheid medewerkers DNB is gebaseerd op het onafhankelijkheidsprincipe zoals neergelegd in de Gedragscode DNB: “Wij stellen ons onafhankelijk op. Onze functie-uitoefening baseren we op objectiviteit en professionaliteit. Wij doen alles wat nodig is om belangenconflicten te voorkomen.”

Ten aanzien van de leden van de Directie en de leden van de Raad van Commissarissen zijn twee regelingen vastgesteld die betrekking hebben op het genoemde principe: de Regeling inzake onverenigbare functies en de Regeling inzake tegenstrijdige belangen. Artikel 13 respectievelijk artikel 9 van die regelingen schrijven voor dat de Directie ervoor zorg draagt dat voor door de Directie nader aan te wijzen medewerkers van DNB regels worden vastgesteld die zo veel mogelijk aansluiten bij de genoemde regelingen. De onderhavige Regeling is mede gebaseerd op deze opdracht.

De regeling is, zoals gezegd, een uitwerking van het onafhankelijkheidsprincipe zoals dat is vastgelegd in de gedragscode van DNB. Op een aantal specifieke aspecten die verband houden met de onafhankelijkheid, zoals nevenfuncties, het aannemen van geschenken en het vermijden van belangentegenstellingen, geeft de regeling gedragsregels voor de medewerkers. Daarmee is overigens geen alomvattende invulling gegeven aan de onafhankelijkheidsnorm; ook binnen de aspecten waaraan de regeling wel bijzondere aandacht geeft zal het kunnen voorkomen dat zich omstandigheden voordoen waar de regeling geen eenduidig antwoord op geeft. Dat is nu eenmaal onvermijdelijk bij zo'n veelomvattende materie als onafhankelijkheid.

De regeling is vooral bedoeld om de principes vast te leggen waarnaar gehandeld moet worden met het oog op de onafhankelijkheid. In alle gevallen geldt dat van medewerkers wordt verwacht dat zij een bewuste en open houding hebben tegenover de in de praktijk van alledag voorkomende vraagstukken rondom integriteit. Elke medewerker behoort zich steeds af te vragen of zijn of haar handelen raakt aan een belang van DNB en of dit mogelijk kan worden geschaad of dat er een (schijn van) belangenverstremming kan ontstaan. Openheid is steeds van groot belang. Van medewerkers wordt verwacht dat zij alle gevallen waar de regeling niet direct een antwoord op geeft, bespreken met hun leidinggevende. De medewerker kan zich vanzelfsprekend ook steeds richten tot de compliance officer voor nadere informatie of toelichting.

Van medewerkers wordt dus een actieve houding verwacht. Daarnaast is het wenselijk dat een leidinggevende structureel en periodiek met zijn medewerkers spreekt over (het voorkomen van) mogelijke belangenverstremming.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1, onder a

Het begrip '(beoogde) activiteit' ziet op alle door medewerkers verrichte activiteiten behalve de activiteiten die worden verricht voor of ten behoeve van DNB zelf en voor zover de periode van uitoefening daarvan raakt aan dan wel samenvalt met de periode dat de medewerker taken bij of

ten behoeve van DNB verricht. Kortom, alles wat de medewerker aan activiteiten verricht op het moment van aanstelling bij DNB, tijdens de aanstelling bij DNB maar ook direct daarna.

Artikel 1, onder f

Onder medewerker in de zin van deze regeling wordt iedereen verstaan die ten behoeve van DNB werkzaamheden verricht, onafhankelijk van de wijze waarop de relatie tussen DNB en deze persoon is vormgegeven. Bedoeld worden in ieder geval de medewerker met een vaste of tijdelijke aanstelling, de inhuurkracht, uitzendkracht, stagiaire of gedetacheerde.

Er moet wel sprake zijn van enige vorm van een gezagsrelatie tussen DNB en de medewerker. Het gaat dus om werknemers en daarmee vergelijkbare medewerkers. Onafhankelijke externe adviseurs, maar ook dienstverleners als de glazenwassers, vallen derhalve niet onder de reikwijdte van deze regeling.

Voor de leden van de directie en de leden van de Raad van Commissarissen gelden de eerder genoemde regelingen: de Regeling inzake onverenigbare functies en de Regeling inzake tegenstrijdige belangen. Daarnaast zijn ook de desbetreffende regelingen van de ECB van toepassing op (een deel van) de directie. De directie heeft in het kader van de totstandkoming van deze regeling aangegeven dat, waar de regelingen voor directie en voor medewerkers inhoudelijk afwijkende normstellingen bevatten, zij zich gebonden acht aan de strengste daarvan.

Artikel 2

De hoofdnorm van de regeling is dat de medewerker ervoor dient te zorgen dat hij niet in een situatie komt te verkeren waarin zich een tegenstrijdig belang voordoet of dat voorzienbaar is dat dat zich voor kan gaan doen. Er wordt een proactieve houding verwacht. Hij dient zich te onthouden van gedragingen die meebrengen dat hij in zo'n situatie terecht komt. De medewerker mag het er dus niet op aan laten komen dat een situatie een tegenstrijdig belang meebrengt of zou kunnen meebrengen; hij moet daarop anticiperen en voorafgaand aan zo'n situatie zelf handelend optreden ter voorkoming ervan.

Niet voor niets staat deze bepaling helemaal voorop in de regeling. Immers, hetgeen verder in de regeling is bepaald over onverenigbare activiteiten en over geschenken en uitnodigingen, is evenzeer te herleiden tot het risico van tegenstrijdige belangen. Het accepteren van een geschenk, het ingaan op een uitnodiging of het uitvoeren van activiteiten die onverenigbaar zijn met het werken bij of voor DNB, kan er namelijk ook toe leiden dat de objectieve uitvoering van het werk voor DNB daardoor wordt beïnvloed of dat daardoor schijn van beïnvloeding ontstaat. De algemeen geformuleerde normstelling van artikel 2 brengt mee dat de medewerker niet alleen in de specifiek geregelde gevallen, maar voortdurend attent moet zijn op het voorkomen van belangentegenstellingen.

Daarbij moet ook worden gelet op persoonlijke belangen die mogelijk kunnen conflicteren met de objectieve taakuitoefening of de belangen van DNB. Zo kunnen tegenstrijdige belangen zich ook voordoen bij de advisering over vraagstukken of interne besluitvorming. Bijvoorbeeld bij dossiers die betrekking hebben op vorige werkgevers of organisaties waar directe familieleden een beleidsbepalende rol vervullen of groot aandeelhouder zijn. Ook valt te denken aan het geval dat een medewerker een aanzienlijk bedrag op een rekening heeft staan bij een onder toezicht staande onderneming en dient te adviseren over ingrijpende maatregelen bij die onderneming.

Artikel 3

Het verbod voor de medewerker om onder bepaalde, met name genoemde omstandigheden, niet persoonlijk betrokken te zijn bij sommige transacties van DNB, is een nadere uitwerking van de hoofdnorm dat de medewerker moet zorgen niet in situaties terecht te komen waar tegenstrijdige belangen spelen of kunnen spelen. Het verbod ziet alleen op ‘transacties van materiële betekenis’. Transacties van ondergeschikt belang en van beperkte waarde vallen buiten dit verbod. Zodra er sprake is van een transactie die DNB van plan is aan te gaan en die van materiële betekenis is voor DNB en waarbij zich de omstandigheid voordoet dat de desbetreffende medewerker een persoonlijk belang heeft bij of in de partij waarmee DNB de transactie verricht, doet zich een situatie voor die aanleiding geeft of zou kunnen geven tot tegenstrijdige belangen. In dat geval zal die medewerker niet meer voor of namens DNB bij de transactie betrokken mogen zijn. Deze verbodsbepaling brengt dus mee dat medewerkers attent moeten zijn op betrokkenheid bij transacties van of door DNB met derden waarmee zij een eigen, persoongerelateerde relatie hebben. Het gaat dan om (familierechtelijke) betrekkingen tot in de tweede graad. Dat betekent dat naast ouders en kinderen, ook broers en zussen, grootouders en kleinkinderen daaronder worden begrepen. In dergelijke gevallen zal, zodra van een transactie van materiële betekenis sprake is, onderhavig verbod aan de orde kunnen zijn.

Wat zijn ‘transacties van materiële betekenis’? Daarbij kan in praktische zin bijvoorbeeld worden gedacht aan opdrachten die door DNB worden verstrekt aan anderen, bijvoorbeeld voor het inkopen van goederen of diensten of voor het verrichten van werkzaamheden voor DNB. In feite vallen onder het begrip ‘transacties’ alle overeenkomsten waarbij een uitwisseling plaats vindt van zaken of rechten en waarbij DNB is betrokken.

De verbodsbepaling ziet er verder op dat ook in zijn privé-handelingen de medewerker geen transacties mag doen indien dat tot belangenverstrengeling aanleiding kan geven. Hieruit vloeit voort dat de medewerker zich er steeds van bewust moet zijn dat ook privé-handelingen onder omstandigheden kunnen raken aan de zakelijke belangen van DNB en dus aanleiding kunnen geven tot belangenverstrengeling. Als dat zich voordoet, zou de medewerker zich van zo’n transactie moeten onthouden. Bij wijze van voorbeeld kan worden gedacht aan de situatie dat de medewerker, die vanuit zijn functie is betrokken bij de aanbesteding van bouwwerkzaamheden voor DNB, privé zijn woning laat verbouwen door dezelfde aannemer die ook werkzaamheden voor DNB verricht. In zo’n geval is de medewerker in overtreding van het verbod van artikel 3, tweede lid. Er is dan namelijk sprake van een situatie die aanleiding geeft of zou kunnen geven tot tegenstrijdige belangen. Het kan natuurlijk ook voorkomen dat een medewerker een privé-transactie sluit met een zakelijke partner van DNB zonder dat er van een tegenstrijdig belang sprake is. Zo kan het bijvoorbeeld voorkomen dat een medewerker toevallig een telefoonabonnement afsluit bij dezelfde provider waar DNB zaken mee doet. In dergelijke gevallen van toevallige samenloop is er geen tegenstrijdig belang.

Van een tegenstrijdig belang is in elk geval steeds sprake in geval van onverenigbare activiteiten. Daarmee is beoogd aan te geven dat de norm dat de medewerker er actief aan moet bijdragen – ervoor moet zorgen – dat zich geen feitelijk tegenstrijdig belang (in de toekomst) kan gaan voordoen, ook van toepassing is op onverenigbare activiteiten. Kortom, het is niet alleen verboden om onverenigbare activiteiten te verrichten, men dient zich ook te onthouden van gedragingen die daartoe zouden kunnen leiden.

Artikel 4

Het is belangrijk dat situaties waarbij tegenstrijdige belangen aan de orde zijn of kunnen zijn, worden gemeld bij de compliance officer. Het informeren van de compliance officer draagt bij aan de bescherming van belangen van zowel medewerker als de organisatie. Via de melding kan eenduidig worden getoetst of er sprake is van belangenverstremming. Dat voorkomt dat medewerkers achteraf een verwijt kan worden gemaakt en het draagt bij aan uniforme toepassing van de gedragsregels. Op grond van artikel 14 moet de medewerker ook steeds zijn leidinggevende informeren over hetgeen wordt gemeld bij de compliance officer.

Artikel 5

Activiteiten die rechtstreeks voortvloeien uit de taken of werkzaamheden van DNB zijn activiteiten die de medewerker 'q.q.' ('qualitate qua') vervult, of die de medewerker niet zou vervullen zonder zijn functie bij DNB. Gedacht kan worden aan het SER-lidmaatschap of een bestuursfunctie bij de Stichting beleggerscompensatiefonds. Zo zijn er meer functies die in de zin van deze regeling als (neven)activiteiten kunnen worden aangemerkt, maar die enkel en alleen worden vervuld door medewerkers van DNB vanwege of in verband met het feit dat ze bij DNB een bepaalde functie uitoefenen. Hetgeen in deze regeling is opgenomen over onverenigbare activiteiten, ziet niet op zulke activiteiten die rechtstreeks voortvloeien uit taken of werkzaamheden van DNB.

Artikel 6 en 7

Hoewel het een medewerker in principe vrij staat om in zijn vrije tijd te doen en laten wat hij wil, legt DNB toch bepaalde beperkingen op aan de (neven)activiteiten die medewerkers mogen verrichten. Die beperking ziet op activiteiten die het belang of de reputatie van DNB als geheel zou kunnen schaden dan wel in de weg staan aan een behoorlijke taakuitoefening door de medewerker zelf. In welke gevallen is daarvan sprake? Eigenlijk zijn daar geen precieze regels voor te geven. Het gevaar van dat soort regels zou zijn dat al gauw de indruk wordt gewekt dat er sprake is van een lijstje dat afgevinkt kan worden en dat alle gevallen die buiten de genoemde voorbeelden of omstandigheden vallen vervolgens geen aanleiding behoeven te geven tot verdenking van eventuele onverenigbaarheid. Dergelijke uitgewerkte regels ontbreken daarom in deze regeling. Wel is een aantal omstandigheden benoemd dat tot onverenigbaarheid kan leiden.

Om als medewerker te kunnen toetsen of activiteiten verenigbaar zijn met het werken voor DNB, kunnen de volgende aspecten in overweging worden genomen:

- Heeft het hebben van werk bij DNB meegewogen bij het krijgen van de activiteiten?
- Is er samenloop tussen de activiteiten en het werk bij DNB, bijvoorbeeld voor wat betreft het werkkterrein of aard van de werkzaamheden?
- Krijg je in de uitoefening van de activiteiten te maken met DNB, bijvoorbeeld vanwege gebruik van gegevens van DNB of door contact met andere DNB-medewerkers?
- Heeft de organisatie waarvoor de activiteiten worden verricht een minder goede naam?
- Kan het uitvoeren van de activiteiten leiden tot negatieve publiciteit of reputatieschade voor DNB?
- Kan je het werk bij DNB minder goed doen vanwege de activiteiten, bijvoorbeeld omdat er te veel tijd of energie in gaat zitten?

Aan de hand van de antwoorden op deze vragen kan worden gekeken of er eventueel sprake is van onverenigbaarheid van de activiteiten met het werk bij DNB. Een positief antwoord op één van deze vragen is een indicatie om met de leidinggevende of de compliance officer te bespreken of in het specifieke geval inderdaad van onverenigbaarheid sprake is of zou kunnen zijn.

De compliance officer is bevoegd te bepalen of er van verenigbaarheid dan wel onverenigbaarheid van een activiteit sprake is.

Voor de goede orde wordt opgemerkt dat het niet zo is dat enkel eenmalig, bij het aanvaarden van een activiteit, getoetst moet worden of er van (on)verenigbaarheid met het werken bij DNB sprake is. Het kan immers voorkomen dat een activiteit in eerste instantie wel verenigbaar is met een functie bij DNB maar dat daar door wijzigende omstandigheden verandering in komt. De activiteit kan daardoor in een ander licht komen te staan, waardoor deze alsnog als onverenigbaar aangemerkt moet worden. De toets op (on)verenigbaarheid dient in geval van wijzigende omstandigheden dus steeds opnieuw uitgevoerd te worden.

De regeling bepaalt voorts dat in elk geval steeds sprake is van een onverenigbare activiteit indien daarmee een beleidsbepalende rol wordt vervuld bij een onder toezicht van DNB staande onderneming. Gelet op de hiervoor genoemde aspecten op grond waarvan kan worden bepaald of een activiteit al dan niet verenigbaar is met werken bij DNB, is duidelijk dat zo'n beleidsbepalende functie bij een onder toezicht staande instelling allerlei raakvlakken kent met het werk bij DNB, waardoor tenminste de schijn kan ontstaan van belangenverstrengeling. Vandaar het verbod op dergelijke activiteiten. Voor de goede orde: dit verbod geldt dus niet alleen voor toezichtmedewerkers van DNB maar ook voor medewerkers die in hun taakvervulling bij DNB geen rechtstreekse bemoeienis hebben met het toezicht.

Activiteiten met een bescheiden, althans in verhouding tot de contracturen ondergeschikt tijdsbeslag en waarbij het maatschappelijke karakter of het algemeen belang voorop staat, worden in beginsel als verenigbaar aangemerkt. Daarvan is sprake indien de functie of werkzaamheid in overwegende mate van academische, culturele, sportieve of charitatieve aard is en voor zover het ook daadwerkelijk qua tijdsbeslag een bijbaan is. Van een bijbaan in voornoemde zin is in beginsel sprake als het aantal contracturen van de bijbaan niet meer bedraagt dan 8 uur en het totaal aantal contracturen tezamen met de contracturen bij DNB de 44 uur per week niet overstijgt. Overigens moet worden bedacht dat activiteiten die in beginsel als verenigbaar worden aangemerkt, onder omstandigheden toch onverenigbaar kunnen zijn. Immers, ook bij verenigbare (onbezoldigde) activiteiten kan er sprake zijn van samenloop met het werk bij DNB (bijvoorbeeld in geval van een bestuursfunctie met betrokkenheid bij het beleggingsbeleid) of kan zich de mogelijkheid voordoen dat DNB door die activiteiten in diskrediet kan komen (bijvoorbeeld als vanwege die activiteiten er betrokkenheid zou zijn bij 'zwart geld'-handelingen). Het is de verantwoordelijkheid van de medewerker zelf om er steeds op bedacht te zijn dat dergelijke tegenstrijdige belangen zich ook kunnen voordoen bij de in beginsel verenigbare activiteiten.

De compliance officer heeft tot taak te bepalen of in individuele gevallen sprake is van een onverenigbare activiteit in de zin van dit artikel. Hoewel van de medewerker wordt verwacht dat hij zich zelf een oordeel vormt omtrent de (on)verenigbaarheid van een activiteit met de functie en werkzaamheden bij DNB, is het uiteindelijk de compliance officer die dat moet vaststellen. In geval van twijfel zal dus steeds met de compliance officer moeten worden overlegd.

De compliance officer kan eventueel ook bepalen dat geen sprake is van een onverenigbare activiteit voor activiteiten waarmee invloed kan worden uitgeoefend op het beleid van een onder toezicht staande onderneming. Dit zal niet snel aan de orde zijn. De vaststellingsbevoegdheid van de compliance officer zal in de praktijk vooral betrekking hebben op de andersoortige activiteiten, juist omdat het daar niet altijd zonder meer eenduidig valt vast te stellen of al dan niet van verenigbaarheid sprake is.

Dat aan de compliance officer toch de bevoegdheid is gegeven om vast te stellen dat ook in gevallen waarbij invloed wordt uitgeoefend op het beleid van een onder toezicht staande instelling wel of niet van een onverenigbaarheid sprake is, maakt het mogelijk dat in uitzonderlijke gevallen een medewerker toch een beleidsbepalende functie mag uitoefenen bij een onder toezicht staande instelling. Zo'n uitzonderlijk geval doet zich bijvoorbeeld voor bij het verrichten van activiteiten door medewerkers bij of ten behoeve van het DNB Pensioenfonds. Dit fonds staat immers onder toezicht van DNB, waardoor medewerkers daar geen beleidsbepalende functies zouden mogen vervullen, terwijl medewerkers wel zitting zullen moeten kunnen hebben in het bestuur van dat fonds. In dat geval kan de compliance officer, eventueel onder voorwaarden, bepalen dat in casu van onverenigbaarheid geen sprake is.

Artikel 8

Elke voorgenomen bezoldigde activiteit moet worden gemeld bij de compliance officer en de leidinggevende. De compliance officer moet bovendien eerst toestemming geven. Dit geldt ook voor de activiteiten die in beginsel verenigbaar zijn met het werken bij DNB. Alleen in gevallen waar in het geheel geen betaling aan de orde is voor de activiteiten dan wel enkel een kleine onkostenvergoeding wordt verstrekt, is geen sprake van een bezoldigde activiteit. In alle andere gevallen dus wel.

Eventueel kan de compliance officer in individuele gevallen specifieke maatregelen treffen, bijvoorbeeld door voorwaarden te verbinden aan zijn goedkeuring. Bij zo'n maatregel kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een 'afkoelperiode' waarin de betreffende medewerker op afstand wordt gezet tot zijn taken bij of ten behoeve van DNB, zodat de informatie waarover de medewerker beschikt, veroudert. Dit kan zich voordoen ingeval bijvoorbeeld een medewerker van toezicht te kennen geeft de arbeidsovereenkomst met DNB te beëindigen om vervolgens in dienst te treden bij een onder toezicht staande instelling. In dat geval is sprake van een onverenigbare activiteit. Daaraan kan dan tegemoet worden gekomen doordat de compliance officer bepaalt dat de medewerker enige tijd niet mag werken of tijdelijk elders binnen DNB ander werk aangeboden krijgt.

Artikel 9

Bij het al dan niet verstrekken van goedkeuring, eventueel onder voorwaarde van daarbij te treffen maatregelen, is de compliance officer gebonden aan de normen zoals neergelegd in deze regeling. Ook de compliance officer toetst aan de hand van de criteria van deze regeling of er sprake van (on)verenigbaarheid van een activiteit of niet. Hij zal zich daarbij dezelfde of vergelijkbare vragen stellen als de medewerker. Daarbij zal de compliance officer zich overigens niet enkel een beeld moeten vormen van het al dan niet aanwezig zijn van invloed op de reputatie van DNB, de kans op belangenverstremming of strijdigheid met zorgvuldige en integere taakuitoefening; hij zal ook omvang, belang en significantie daarvan moeten beoordelen. Vervolgens zal hij aan de hand daarvan moeten vaststellen of van verenigbaarheid sprake is of niet en of er aanleiding is tot het treffen van maatregelen.

Artikel 10

Het verbod op het verrichten van onverenigbare activiteiten en de plicht situaties te vermijden die aanleiding geven of kunnen geven tot tegenstrijdige belangen, strekt zich uit tot een bepaalde periode nadat door of vanwege de compliance officer maatregelen zijn getroffen in verband met de zich voordoende onverenigbaarheid van activiteiten. Die periode bedraagt in beginsel zes maanden voor divisiedirecteuren en twee maanden voor alle overige medewerkers. De compliance officer kan in individuele gevallen overigens een afwijkende termijn vaststellen.

Voor zover de feitelijke verrichting van werkzaamheden ten behoeve van DNB eindigt voordat de termijn van zes of twee maanden is verlopen (bijvoorbeeld omdat de arbeidsovereenkomst is geëindigd of omdat vakantiedagen worden opgenomen) wordt voor de toepasselijkheid van de bepalingen van hoofdstuk 2 en 3 gekeken naar de werkzaamheden zoals die werden verricht voorafgaand aan de feitelijke beëindiging van de werkzaamheden ten behoeve van DNB.

Het belang van de termijn van zes dan wel twee maanden speelt bijvoorbeeld indien een medewerker voornemens is zijn werk bij DNB te beëindigen om aansluitend bij een onder toezicht staande onderneming te gaan werken. Dit zou overigens ook kunnen spelen bij een overstap naar een advocaten- of advieskantoor. Dat moet per geval worden bekeken.

Bij het voorbeeld blijvende van een overstap naar een onder toezicht staande onderneming: in dat geval is het van belang dat de medewerker dit in ieder geval zes respectievelijk twee maanden voor de aanvang van de nieuwe werkzaamheden aan de compliance officer meldt. De compliance officer kan dan zonodig maatregelen treffen (bijvoorbeeld het opleggen van een ‘afkoelingsperiode’ door de medewerker vrij te stellen van werkzaamheden of andere werkzaamheden op te dragen). Tussen het moment waarop de compliance officer maatregelen heeft getroffen en het moment van daadwerkelijk verrichten van de nieuwe werkzaamheden dienen zes respectievelijk twee maanden te zitten. In dat geval zal dus steeds een periode van zes respectievelijk twee maanden moeten zitten tussen het moment dat de compliance officer maatregelen heeft getroffen (bijvoorbeeld het opleggen van een ‘afkoelingsperiode’) en het moment van daadwerkelijk verrichten van de nieuwe werkzaamheden.

Het bepaalde in het vierde lid van artikel 10 brengt mee dat ook indien de medewerker zijn werk bij DNB al heeft neergelegd en nadien voornemens is bijvoorbeeld een beleidsbepalende functie bij een onder toezichtstaande instelling te aanvaarden, hij dit kenbaar maakt bij DNB. Ook deze verplichting geldt voor een periode van zes (divisiedirecteuren) dan wel twee (overige medewerkers) maanden na beëindiging van de activiteiten voor DNB.

Het bepaalde in artikel 10 van de regeling laat onverlet dat met individuele medewerkers specifieke afspraken kunnen worden gemaakt die medewerkers eveneens verplichten om onverenigbaarheid van activiteiten tegen te gaan.

Artikel 11

Dit artikel bepaalt welke geschenken en uitnodigingen nog wel en welke niet mogen worden aangenomen door medewerkers. Onder geschenken vallen alle zaken in de materiële sfeer, zoals flessen wijn of boeken, maar ook geld of financieel voordeel. Ook geschenken die worden gegeven bij wijze van dank voor het verzorgen van bijvoorbeeld een lezing, vallen onder deze regeling. Onder uitnodigingen vallen alle aangeboden mogelijkheden tot het bijwonen van evenementen.

Stelregel is dat een medewerker nimmer een geschenk of uitnodiging mag aanvaarden – ongeacht de waarde daarvan – indien het aanbieden daarvan tot doel heeft de medewerker te bewegen in zijn werk iets te doen of na te laten. In dat geval zal het geschenk of de uitnodiging altijd moeten worden geweigerd. Ook iedere schijn van beïnvloeding moet worden vermeden. Duidelijk moet zijn dat medewerkers van DNB niet vatbaar zijn voor dergelijke vormen van omkoping of beïnvloeding. Bij het aannemen van geschenken en uitnodigingen geldt daarom in het algemeen dat voorzichtigheid is geboden.

Er is bij het aannemen van geschenken en uitnodigingen een onderscheid gemaakt tussen de aanbieders ervan. Voor geschenken en uitnodigingen van commerciële partijen gelden striktere regels dan voor geschenken en uitnodigingen van overheidsorganisaties, andere centrale banken/toezichthouders of beroepsorganisaties. De reden hiervoor is dat het risico op (de schijn van) beïnvloeding eerder aanwezig indien de aanbieder een commerciële partij is.

Als regel voor gedrag geldt voor commerciële partijen dat geschenken van geringe waarde die breed worden verspreid (zoals pennen of blocnotes) normaliter kunnen worden geaccepteerd; voor geschenken boven een gebruikelijke of te verwaarlozen waarde is dat in het algemeen niet zo. Bij 'gebruikelijke of te verwaarlozen waarde' kan een bedrag van EUR 50 - 70 als richtlijn worden gehanteerd. Over het algemeen zal een pen, fles wijn, stropdas of blocnote onder deze grens blijven. Bedacht moet worden dat de waarde die een geschenk vertegenwoordigt zich niet altijd eenvoudig of rechtstreeks naar een financieel bedrag laat vertalen. Waarde kan bijvoorbeeld ook besloten liggen in de exclusiviteit van het geschenk, bijvoorbeeld in geval van een artikel dat enkel aan geselecteerde personen wordt aangeboden en dat verder niet te koop is. Geschenken van overheidsorganisaties, andere centrale banken/toezichthouders of beroepsorganisaties mogen geaccepteerd worden indien ze, gezien de omstandigheden van het geval, niet ongepast zijn. Het is niet mogelijk om voor alle gevallen aan te geven wanneer sprake is van 'ongepastheid'. Dat zal bepaald moeten worden aan de hand van de omstandigheden van elk specifiek geval.

Indien geschenken worden gegeven aan de medewerker ter gelegenheid van diens afscheid, mag een ruimere bovengrens worden gehanteerd dan hiervoor geïndiceerd.

Voor uitnodigingen van commerciële partijen geldt, in tegenstelling tot geschenken, dat niet alleen de waarde bepalend is voor het mogen accepteren, maar het antwoord op de vraag of deelname aan het evenement overeenstemt met de vervulling van bij de functie behorende plichten dan wel in het belang is van DNB. Als dat zo is mag de uitnodiging tezamen met de bijbehorende gepaste gastvrijheid in beginsel worden geaccepteerd. Met 'gepast' wordt enerzijds bedoeld op de positie van DNB, als centrale bank en toezichthouder, in de maatschappij en anderzijds op de positie van de desbetreffende medewerker. Vanzelfsprekend geldt ook bij het accepteren van uitnodigingen dat deze nimmer mogen worden geaccepteerd indien de ontvanger kan vermoeden dat de gever daarmee beoogt de medewerker te bewegen in zijn werk iets te doen of na te laten (anders dan het bijwonen van het evenement) dan wel de schijn daartoe zou kunnen worden gewekt. Uitnodigingen van overheidsorganisaties, andere centrale banken/toezichthouders of beroepsorganisaties mogen geaccepteerd worden indien ze, gezien de omstandigheden van het geval, niet ongepast zijn. Ook hierbij zal per geval een afweging gemaakt moeten worden.

Artikel 12

In dit artikel staat beschreven wanneer de leidinggevende en de compliance officer geïnformeerd moeten in het geval van ontvangen geschenken en uitnodigingen.

Bij 'relevante omstandigheden' kan onder meer worden gedacht aan de (geschatte) waarde van het geschenk, de gever ervan, de aanleiding c.q. omstandigheden alsmede aan de door de medewerker genomen actie naar aanleiding van de aanbieding van het geschenk of de uitnodiging.

Artikel 13

Geschenken en uitnodigingen die niet mogen worden geaccepteerd worden afgewezen of, indien ten onrechte al acceptatie heeft plaats gevonden, alsnog teruggegeven of afgezegd. Het retourneren van geschenken en het bedanken voor uitnodigingen kan worden verzorgd door de compliance officer. Geschenken die op het privé-adres worden aangeboden mogen nimmer worden geaccepteerd. Als dat onbedoeld toch gebeurt, wordt het geschenk altijd geretourneerd.

Artikel 14

Op enkele plaatsen in deze regeling is al opgenomen dat de medewerker zaken moet melden bij de compliance officer dan wel bij zijn leidinggevende (zie artikel 4 en artikel 8, eerste lid). Naast die eerder geregelde verplichting om compliance officer of de leidinggevende te informeren, moeten medewerkers daarnaast ook alle zaken die zij melden bij de compliance officer steeds ook ter informatie kennis geven aan de leidinggevende. Daarmee is gewaarborgd dat de leidinggevende over dezelfde informatie beschikt.

Tevens is bepaald dat de leidinggevende de compliance officer op diens verzoek informeert over alle aangelegenheden waar de regeling op ziet. De compliance officer kan onder meer op basis hiervan regulier, bijvoorbeeld eens per jaar, informeren bij de leidinggevenden naar de meldingen die zij hebben ontvangen op basis van de regeling (bijvoorbeeld over geschenken en uitnodigingen).

Artikel 16

Deze regeling kan aanleiding zijn om voorheen niet onverenigbare activiteiten wél onverenigbaar te achten. Het ligt in de rede in die gevallen te voorzien in een redelijke overgangsregeling. DNB kan hierbij betrekken of voorheen expliciet toestemming is gegeven voor de betreffende activiteit. Het spreekt voor zich dat ten aanzien van activiteiten die eveneens vóór inwerkingtreding van deze regeling onverenigbaar werden geacht, geen aanspraak kan worden gemaakt op enige vorm van overgangsregeling.