

JAN VER BOD 2018

Inhoud

Terugblik

Opvoeren kennis, kunde en integriteit bevordert consumentenvertrouwen 4

Consumenteneducatie

Het Financieel Rijbewijs: gedragstraining voor consument in het financieel verkeer 6

Thema

Gedrag, reputatie en vertrouwen onlosmakelijk verbonden. Is integer gedrag te beïnvloeden? 8

Permanente educatie

Periodieke integriteitstoets 12

Profiel DSI

13

Bestuur, directie, commissies

14

Jaarrekening

16

Huisvesting

18

Opvoeren kennis, kunde en integriteit bevordert consumentenvertrouwen

In 2010 hebben het bestuur en de directie van DSI werk gemaakt van de uitvoering van de toekomstvisie die DSI in 2009 presenteerde onder de titel “Samen met DSI werken aan integriteit in de financiële dienstverlening”. Deze visie is gericht op het in samenwerking met andere kwaliteitsinstituten en de sector realiseren van een centrale persoonsregistratie. Het opvoeren van kennis, kunde en integriteit in de financiële dienstverlening is gericht op de breed gedragen intentie tot het bevorderen van consumentenvertrouwen en het centraal stellen van de klant. In het lopende overleg over de vormgeving van het initiatief stellen bestuur en directie zich coöperatief op.

Afspiegeling

In het integriteitsbeleid van de financiële sector spelen de activiteiten van DSI een belangrijke rol. In 2010 waren ruim 500 financiële ondernemingen deelnemer van het instituut. Deze achterban vormt een mooie afspiegeling van banken, verzekeraars, vermogensbeheerders, pensioenfondsen en financiële intermediairs in ons land.

Kwaliteitsborging

De deelnemers maken gebruik van de dienstverlening van DSI op het gebied van personenregistraties – inclusief gedragscode, tuchtrect en permanente educatie – en pre- en in-employment screenings. Deze laatste wordt ook afgenomen door toeleveranciers van financiële ondernemingen, zoals detachings- en uitzendbedrijven. In het streven naar kwaliteitsborging mag DSI zich verheugen in de vrijwillige ondersteuning van ongeveer 100 professionals uit de verschillende delen van de financiële dienstverlening. Zij hebben zitting in diverse commissies die ondermeer de toelatingseisen voor de registers bepalen, het tuchtrect ten uitvoer brengen en de inhoud van het permanente educatieprogramma vaststellen.

Aandachtspunten

Het bestuur van DSI kwam in 2010 vier keer bijeen. Bijzondere aandachtspunten op de agenda van het bestuur waren:

- Jaarstukken 2009 en begroting 2010;
- Organisatorische en personele aangelegenheden waaronder de nieuwe huisvesting;
- Voortgang DSI PIT 2010 (permanente educatie);

-
- Realisatie toekomstvisie DSI;
 - Registraties en screeningen;
 - Samenwerking met andere organisaties in de financiële sector;
 - Relatie consumenten/dienstverleners (in dat kader: ontwikkeling van het Financieel Rijbewijs).

Het bestuurlijke werk begon in 2010 met de goedkeuring van de jaarstukken 2009.

Bestuurswijziging

De heer P.J.W.G. Kok, vertegenwoordiger namens het Verbond van Verzekeraars, heeft per 1 oktober 2010 afscheid genomen als bestuurslid. De heer Kok heeft zich met grote betrokkenheid en materiekennis gedurende vele jaren ingezet voor de belangen van DSI. Zijn opvolger is de heer R.T. Wijmenga.

Pre-employment screening

In 2010 zijn ruim 5.100 screeningen uitgevoerd, hetgeen – zeker rekening houdend met de personele gevolgen van de financiële crisis – een zeer bevredigend resultaat is. Het aantal screeningen is in het verslagjaar met bijna 40% toegenomen ten opzichte van 2009. Zowel financiële ondernemingen als aan hen toeleverende uitzend- en detacheringbedrijven maken gebruik van de pre- en in-employment screening van DSI.

Permanente educatie

In het voorjaar van 2010 is de nieuwste permanente educatieronde gelanceerd: de periodieke integriteitstoets 2010. Circa 5000 geregistreerden hadden tot uiterlijk 1 juni 2011 de tijd om de toets via Studienet van NIBE-SVV te behalen. Dit geavanceerde

‘e-learning’ programma wordt eens in de drie jaar aangeboden en voortdurend doorontwikkeld. Uit de eerste evaluatie blijkt dat gebruikers het niveau van de cases en de gebruiksvriendelijkheid van het programma goed waarderen.

European Qualification Framework

Europa heeft gekozen voor een Europees kwalificatiekader voor het beroepskwalificerende onderwijs en de praktijkgerelateerde trainingstrajecten in de aangesloten landen. Met het European Qualification Framework (EQF) wordt het mogelijk diplomalijnen die ondersteund worden door beroeps- en brancheorganisaties, internationaal te valideren. Deelnemende landen ontwikkelen op basis van dezelfde principes elk een nationaal kwalificatiekader. DSI neemt deel aan het project “NLQF in de financiële dienstverlening”, een pilot in het kader van de bevordering van de standaarden van het EQF en de nationale implementatie hiervan.

Het Financieel Rijbewijs: gedragstraining voor consument in het financieel verkeer

Het Financieel Rijbewijs confronteert consumenten met de gevolgen van hun gedrag in het financiële verkeer. Dit laagdrempelige, educatieve spel neemt slechts 15 minuten in beslag en is bedoeld als een compacte, praktische training bij het nemen van financiële beslissingen zoals het afnemen van financiële diensten. De ontwikkeling van Financieelrijbewijs.nl is gesponsord door de Stichting Schadefonds Beleggers (SSB) en wordt kosteloos aangeboden.

Voor wie is het Financieel Rijbewijs bestemd?

Voor de financiële consument en de financiële professional. Met de online training kunnen consumenten zich beter voorbereiden op het nemen van financiële beslissingen. Ook worden zij gewezen op hun eigen verantwoordelijkheid. Tegelijk is het een effectief hulpmiddel voor financiële professionals in hun contact met klanten (bijvoorbeeld ter voorbereiding van een adviesgesprek).

Wat is het Financieel Rijbewijs?

Een training om de consument bewust te maken van de valkuilen. Voorop staat: weet wat je aan het doen bent en gebruik je verstand. Veel voorkomende gedragfouten zijn: onvoldoende bedentijd nemen, verkeerde keuze van adviseur maken, geen vergelijkend warenonderzoek doen, slecht lezen van de aangeboden informatie en het klakkeloos accepteren van een voorgelegde overeenkomst.

Hoe werkt het Financieel Rijbewijs?

Het spel confronteert de consument gedurende een kwartier spelenderwijs met de gevolgen van zijn eigen gedrag in het beslissingsproces over financiële zaken. Met gedragsverbetering kunnen onnodige risico's worden gemeden en fouten in het financieel verkeer worden voorkomen.

Wat behelst het Financieel Rijbewijs?

Er zijn twee varianten: beleggen en hypotheek. Maar de verkregen vaardigheden komen evengoed van pas bij andere financiële producten. De meest voorkomende valkuilen komt de speler vanzelf tegen bij de keuzes die onderweg gemaakt



GENOMINEERD VOOR
HET GOUDEN SCHILD 2011
DE FINANCIËLE DIENSTVERLENINGS AWARDS

moeten worden. Aan het slot van het spel kan het Financieel Rijbewijs met verbeteringstips worden uitgeprint of gemaïld.

Hoe realistisch is het Financieel Rijbewijs?

Het Financieel Rijbewijs is gebaseerd op de lessen uit de financiële klachtenpraktijk van Kifid en de handhaving van de gedragscode (het tuchtrecht) voor DSI-geregistreerden. Het initiatief past binnen de missie van DSI welke gericht is op het versterken van het consumentenvertrouwen.



Leerdoelen Financieel Rijbewijs

1. De consument laat zich niet verleiden door een aantrekkelijk aanbod maar zorgt er eerst voor dat zijn vraag helder is. Hij gaat hierbij uit van zijn eigen **financiële behoefte**.
2. De consument maakt gebruik van zijn **bedenktijd** bij het aanschaffen van een hypotheek en/of beleggingsproduct.
3. De consument kiest ervoor helder te krijgen wie zijn **adviseur** is en welke diens belangen zijn. Op basis hiervan wordt het advies op waarde geschat.
4. De consument houdt altijd een **vergelijkend onderzoek**.
5. De consument verdiept zich eerst **inhoudelijk** in het product alvorens deze het hypotheek en/of beleggingsproduct aanschafft. Indien er zich onduidelijkheden voordoen vraagt de consument de adviseur om uitleg.
6. De consument vraagt de adviseur altijd of er naast het aangeboden hypotheek- en/of beleggingsproduct **andere opties** mogelijk zijn.

Gedrag, reputatie en vertrouwen onlosmakelijk verbonden

Is integer gedrag te beïnvloeden?

“Het is de hoogste tijd voor een cultuur- en gedragomslag in de financiële sector.” Een veelgehoorde opmerking in de discussies over de vraag hoe het vertrouwen van de consument in de financiële markt hersteld kan worden. De noodzaak van een dergelijke omslag wordt onderstreept door de Code Banken, het rapport van de Monitoring Commissie Code Banken en het rapport van de parlementaire onderzoekscommissie De Wit.

Een cultuuromslag of een gedragsverandering wordt niet gerealiseerd door deze simpelweg op te leggen of af te kondigen in een intern memo. De gewenste cultuur moet gecreëerd, gevoeld en uitgedragen worden door medewerkers in alle geledingen van de organisatie. Kortom: moet onderdeel van de identiteit van de organisatie zijn. Verwacht mag worden dat deze interne cultuurverbetering op termijn een positieve weerslag heeft op de reputatie van de organisatie bij het publiek in het algemeen en de financiële consument in het bijzonder.

De reputatie van een organisatie wordt in belangrijke mate bepaald door het gedrag van de organisatie en haar medewerkers. Dus kan een beschadigde reputatie positief worden bijgesteld door het gedrag te veranderen. Op deze wijze levert de gedragsomslag een essentiële bijdrage aan het herstel van vertrouwen.

Integriteit als kernwaarde

Integriteit is een essentiële kernwaarde binnen een cultuur waarin zuivere afwegingen gemaakt worden en het klantbelang centraal gesteld wordt. Een integere werkwijze komt het vertrouwen van de consument, de klantrelatie en daarmee de continuïteit van de organisatie ten goede. Deze samenhang schetst het belang van integriteit en integer gedrag voor financiële ondernemingen. Hierdoor dringt de vraag zich op welke acties organisaties kunnen ondernemen om aan dat front “meters te maken”. Anders geformuleerd: is integriteit en integer gedrag te “beïnvloeden”? De aandacht voor deze

“Integriteit is een essentiële kernwaarde binnen een cultuur waarin zuivere afwegingen gemaakt worden en het klantbelang centraal gesteld wordt. Een integere werkwijze komt het vertrouwen van de consument, de klantrelatie en daarmee de continuïteit van de organisatie ten goede”

onderwerpen is maatschappelijk breed toegenomen. Zij houden de gemoederen niet alleen bezig in de financiële dienstverlening, maar ook in de sport. Met name in het voetbal is de tijd angebroken dat clubs en trainers eigener beweging stelling nemen tegen onwenselijk gedrag van spelers en bezoekers.

De beet van Suarez

Een concreet voorbeeld. Voor het oog van de tribune en de televisiecamera's voltrok zich open en bloot de beet van Suarez. Toivonen dacht slim te zijn. Niemand zou zien dat hij op de voet van zijn tegenstander ging staan. Maar het stiekeme incident werd door camera's haarfijn geregistreerd. Ajax wachtte het optreden van de KNVB niet af en nam direct zelf maatregelen. PSV vond het niet nodig om zijn speler te bestraffen. Reputaties stonden op het spel. In de daaropvolgende publiciteit bleek duidelijk hoe de leiding van de betrokken clubs worstelden met dit integriteitsdilemma. Het incident vormde de opmaat voor de discussie in voetballand over "wat pikken we en wat niet". Meer in het bijzonder rees de vraag "waar trekken we de integriteitslijnen. Hoe kunnen we ongewenst gedrag voorkomen?"

Draagvlak creëren voor integer gedrag

Zijn integriteit en integer gedrag te verbeteren? In sporttermen gesproken: is dit door "training" te bereiken? DSI heeft veel theoretische en praktische kennis kunnen opbouwen over het operationeel maken van integriteit bij financiële ondernemingen en hun medewerkers. In dat jarenlange leerproces heeft DSI ervaren dat financieel adviseurs integriteitsbewust gemaakt kunnen worden en – minstens zo belangrijk – integriteitsbewust

gehouden kunnen worden. DSI werkt met periodieke herhaling. Dat training en permanente educatie op dit vlak "bewustzijnsverruimend" werken lijkt zeker. Het is een kwestie van herhalen. En van discussiëren. Met elkaar aan de slag om concrete invulling te geven aan het vrij abstracte begrip integriteit. Met elkaar de grijze gebieden opzoeken, inkleuren en constateren dat de grens tussen wel en niet integer gedrag niet voor iedereen dezelfde is. Dit maakt financieel medewerkers weerbaar en bewuster in integriteitsdilemma's. Zij worden daardoor veel beter toegerust om zo'n integriteitsdilemma in de praktijk te herkennen en de juiste acties te ondernemen.

Gedragsverbetering

Er bestaat nog weinig wetenschappelijk onderzoek naar gedragsverbetering van professionals in de beleggingsdienstverlening. Echter, in de klachtenbehandeling en bij de toepassing van tuchtrecht valt het op dat integriteitsincidenten in de effectendienstverlening in het afgelopen decennium zijn afgenomen en van minder ernstige omvang zijn dan in het verleden. Heeft dit te maken met handhaving door aanscherping van compliance en toezicht? Of met het door DSI ingezette integriteitsbeleid met als kern "training" en permanente educatie? Het zal een combinatie van factoren zijn waardoor zowel de pakkans is vergroot als de mentaliteit en het gedrag zijn verbeterd.

Leereffecten

DSI koerst op het aanbrengen van de juiste 'mind-set'. Integer gedrag kunnen medewerkers en organisaties aanleren in het

proces van een (grootschalige) cultuuromslag, waarmee het begrip integriteit wordt versterkt “in de genen” van mensen en organisaties. De DSI-aanpak is proefondervindelijk gegroeid en is ‘bottom up’ georganiseerd. Door te kiezen voor deze systematiek kunnen financiële ondernemingen ‘top-down’ een belangrijk signaal afgeven: “wij kiezen voor faire dienstverlening.” Groepen van goedaangeschreven professionals (expertteams) zorgen voor een voortdurende input en voor draagvlak onder de collega’s. Er is al jarenlang sprake van een onderstroom bij professionals die het imago van het vak hoog in het vaandel hebben staan.

In de aanpak van DSI is het werken aan integriteitsverbetering operationeel gemaakt door:

- *Bewustwording*: van deskundigheid en integriteit door training in integriteitsworkshops. Hiermee kunnen medewerkers makkelijk, intensief en grootschalig getraind worden.
- *Integriteitscheck*: door de screening van personeel bij de poort en periodiek in functie (DSI PES)
- *Transparantie*: door het zichtbaar maken van mensen op een integriteitsgevoelige functie door registratie en sturing op gewenst gedrag (fatsoenlijk zakendoen)
- *Persoonlijk commitment*: door het onderschrijven van de DSI-gedragscode die actief gehandhaafd wordt door middel van tuchtrecht. En door het intern bespreekbaar maken van integriteitsdilemma’s (niet normatief gericht op het doorbreken van taboes)
- *Permanente educatie*: door het consequent op peil houden van deskundigheid en integriteit af te ronden met een periodieke integriteitstoets (DSI PIT)

Cultuuromslag kost tijd

Kijkend naar de actualiteit kunnen we constateren dat ook de Monitoringcommissie Code Banken in haar werkzaamheden tegen de hardnekkigheid van bestaand gedrag is aangelopen. In haar tussentijds verslag van 2 december 2010 schrijft zij daarover: “Het doorvoeren van een cultuuromslag is een lastig proces en vereist een totale herbezinning op alle procedures en processen binnen de onderneming. Dit is geen klus die in een paar maanden geklaard kan worden”.

Opvallend is de overeenkomst van deze constatering met de situatie bij de effectenbedrijven rond de eeuwwisseling. Mede naar aanleiding van de beursfraude, de zogenaamde Clickfondsaffaire, hebben de brancheorganisaties en Euronext toen hun eigen verantwoordelijkheid genomen. Zij hebben de handen ineen geslagen en daarbij ook DSI opgericht, waarna in de beurswereld geleidelijk een cultuuromslag is doorgevoerd. De noodzaak van gedragsverandering in alle geledingen van de branche stond daarbij voorop en langs deze weg kreeg zelfregulering in combinatie met wet- en regelgeving en toezicht handen en voeten.

Operationele aanpak

Het is begrijpelijk dat de Monitoringscommissie ervoor pleit om de banken een redelijke termijn te gunnen om het veeleisende pakket van de Code Banken te implementeren. Ook DSI heeft de ervaring dat herstel van consumentenvertrouwen een zaak van lange adem is en alleen lukt door bewijsvoering met overtuigende signalen vanuit het thema Klant Centraal.

“DSI heeft ervaren dat financiële adviseurs integriteitsbewust gemaakt kunnen worden en – minstens zo belangrijk – integriteitsbewust gehouden kunnen worden. Dat “training” en permanente educatie op dit vlak ‘bewustzijnsverruimend’ werken lijkt zeker.”

Dit onderwerp krijgt maatschappelijk brede aandacht. Nu is vooral een operationele aanpak nodig op het vlak van de kernwaarden van de bank, de “awareness” door de organisatie heen, het product goedkeuringsproces, de servicegraad, de moreel-ethische verklaring en beloning.

Best practice zorgt voor versnelling

Als ‘best practice’ laten de ervaringen van DSI zien dat integriteit en integer gedrag te “beïnvloeden” zijn. De winst die de effectendienstverlening heeft geboekt op het vlak van integriteitsbewaking en het centraal stellen van de klant in alle geledingen van de bedrijvigheid kan tot voorbeeld strekken van de gehele sector. Voor het verduurzamen van het integriteitsbeleid is het structureren van permanente educatie noodzakelijk en kan dit met behulp van e-learning veel voortvarender worden aangepakt. Het wiel hoeft niet opnieuw te worden uitgevonden.

Wanneer wij u hierbij van dienst kunnen zijn, dan zijn wij daartoe uiteraard graag bereid. In dat geval nodig ik u uit contact met mij op te nemen via d.vis@dsi.nl of 020-5309854.



Dick Vis
algemeen directeur

Periodieke integriteitstoets



De DSI Periodieke Integriteitstoets (DSI PIT) is een permanent educatieprogramma in de vorm van een e-learning toets. Dit programma maakt professionals bewuster van mogelijke integriteitsconflicten en maakt ze weerbaar in dergelijke situaties. Daarnaast vernieuwt het de kennis over recente vakinhoudelijke zaken, relevante wet-, regelgeving en ethiek in het beleggingsvak.

Op verzoek van de branche is PIT verplicht gesteld voor DSI-geregistreerde effectenspecialisten en financieel adviseurs inzake beleggen. Op deze wijze wordt gewaarborgd dat zij hun kennis van wet- en regelgeving en ethiek actueel houden.

Inhoud en opzet

De e-learning toets behandelt aan de hand van cases recente wet- en regelgeving en ethische dilemma's uit de beleggingspraktijk. Ook bevat de toets een aantal vragen toegespitst op vakinhoudelijke kennis. Het PIT-programma is in een dagdeel te doorlopen en wordt ondersteund met een syllabus. Nieuw element in deze permanente educatieronde is dat een aantal cases wordt geïllustreerd aan de hand van filmpjes.

Praktijkgericht

De toets bestaat uit minimaal zes casussen, waarover een aantal vragen wordt gesteld. Drie casussen hebben betrekking op algemene onderwerpen, zoals de zorgplicht en klachtenprocedures. Daarnaast worden drie andere casussen over vakspecifieke onderwerpen aangeboden. DSI-geregistreerden zijn verplicht om tenminste de algemene alsmede de vakspecifieke toetsvragen te maken die relevant zijn voor hun registratie(s). Vermogensbeheerders kunnen kiezen uit casussen over particulier of institutioneel vermogensbeheer. Ter voorbereiding kunnen deelnemers via Studienet van NIBE-SVV oefenvragen behandelen.

Profiel DSI

De onafhankelijke stichting DSI is in 1999 ontstaan op initiatief van NYSE Euronext Amsterdam en de brancheorganisaties binnen de financiële wereld in Nederland. DSI wordt breed gesteund door deze partijen en de toezichthouder Autoriteit Financiële Markten (AFM).

Het doel van DSI is het vertrouwen van de consument in de financiële markten te versterken door de kwaliteit en de integriteit van personen die werkzaam zijn in de Nederlandse financiële sector te bevorderen en te bewaken.

Hoe voert DSI haar doel uit?

- door het verstrekken van een personenregistratie aan deskundigen binnen de financiële dienstverlening. Zij zijn actief in de handel, de bemiddeling, de advisering en het beheer van financiële diensten en producten of op het gebied van compliance.
- voorwaarde is dat zij aan bepaalde eisen voldoen op het gebied van deskundigheid, integriteit en werkervaring en de DSI Gedragscode onderschrijven. Is dit het geval? Dan registreert DSI hen in een openbaar register op www.dsi.nl.
- het DSI-register kan geraadpleegd worden door (potentiële) klanten, werkgevers, de toezichthouder en overige belanghebbenden.
- tevens verricht DSI de pre- en in-employment screening voor medewerkers die werkzaam zijn in integriteitgevoelige functies binnen de financiële markten in Nederland. Het kan de screening van zowel vast als ingehuurd personeel betreffen.

En verder?

- DSI faciliteert de Tucht- en Geschillencommissie en de DSI/Kifid Commissie van Beroep.
- De DSI-Arbitragecommissie beslecht de geschillen over beleggen tussen financiële ondernemingen onderling.

Bestuur en directie

Bestuursleden

Dr. R.W. de Korte

A. van Griethuysen

Mr. W.A.J. Mijs

Mr. drs. T.G.A. Keijzers RBA

Drs. H.J.G. Kruisinga

C.J. Bijloos

Mr. P.J.W.G. Kok (tot 30-09-2010)

R.T. Wijmenga (vanaf 30-09-2010)

Mr. J.B.J. Kemme

Mr. J.H.M. Janssen Daalen

C. Kielstra (waarnemer)

voorzitter

Executive Director, Regional Business Head NYSE Euronext

directeur Nederlandse Vereniging van Banken

bestuurslid Beroepsvereniging van Beleggingsprofessionals

voorzitter Association of Proprietary Traders

voorzitter Vereniging van Vermogensbeheerders en Commissionairs

namens het Verbond van Verzekeraars

namens het Verbond van Verzekeraars

namens de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen en de

Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen

algemeen directeur Dutch Fund and Asset Management Association

namens de Organisatie van Financiële Dienstverleners

Directie DSI

D.J. Vis

Mr. J.P.E. Brouwer

algemeen directeur

adjunct-directeur



Per 1 november 2010 is Jerry Brouwer bij DSI in dienst getreden als adjunct directeur. Hij vormt samen met Dick Vis (algemeen directeur) de directie van DSI. Jerry Brouwer heeft een juridische achtergrond en was manager bedrijfsjuristen bij DAS.

Commissies

Tucht- en geschillencommissie DSI

| | |
|---------------------------|------------|
| Mr. J.L.S.M. Hillen | voorzitter |
| F. Demmenie | lid |
| Prof. mr. R.E. van Esch | lid |
| B.H. Henkelman | lid |
| Dr. A.J.C.C.M. Loonen MBA | lid |
| M.W. Scholten | lid |
| Mr. P.M. Wortel | lid |
| Mr. N.W. Zwikker | lid |
| Mr. M. van Luyn | secretaris |

Commissie van Beroep DSI

| | |
|-------------------------|-----------------|
| Prof. mr. A.S. Hartkamp | voorzitter |
| Mw. mr. A. Rutten-Roos | plv. voorzitter |
| Mr. J.B. Fleers | lid |
| Drs. H.P.J. Kruisinga | lid |
| Mr. F.H.J. Mijnsen | lid |
| Mr. G. St. Panjer | lid |
| A. Vastenhouw | lid |
| Mw. mr. C.A. Joustra | lid |
| Mr. R.J.F. Thiessen | lid |
| Mr. A. Bus | lid |
| Drs. P.H.M. Kuijs AAG | lid |
| Mr. R. Herrmann | lid |
| F. Peijster | lid |
| Mr. M.J. Drijftholt | secretaris |

Arbitragecommissie DSI

| | |
|----------------------------|------------|
| Prof. mr. M.W. den Boogert | voorzitter |
| F. Demmenie | lid |
| J. Dobber MBA | lid |
| Prof. dr. R.E. van Esch | lid |
| Mr. J.L.S.M. Hillen | lid |

| | |
|-------------------------------|------------|
| Prof. dr. R.A.H. van der Meer | lid |
| Drs. E.A.J. van de Merwe | lid |
| Mr. J-W.G. Vink | lid |
| J.W. van de Water | lid |
| Mr. N.W. Zwikker | lid |
| Mr. D.P. Cras | secretaris |

Accreditatiecommissie DSI

| | |
|----------------------------|------------|
| Drs. C.L. Worms RBA | voorzitter |
| Prof. dr. W.C. Boeschoten | lid |
| H.H.H.M. Brueren RBA | lid |
| Prof. dr. J.M.G. Frijns | lid |
| G.J.P. Okkema | lid |
| Prof. mr. W.A.K. Rank | lid |
| Mr. Drs. R. Knopper | lid |
| M. van Winden MBA | lid |
| Mr. M.A. van der Lecq* | secretaris |
| Mr. R.P.J.W. van Wegberg** | secretaris |

Funciecommissie

Beleggingsanalist DSI

| | |
|----------------------|------------|
| H.H. Kloos RBA | voorzitter |
| Drs. G.J.A. Nikken | lid |
| Mr. drs. R. Wuijster | lid |

Funciecommissie

Effectenhandelaar DSI

| | |
|-------------------|------------|
| H.J. Koppe | voorzitter |
| M. Duyvekam | lid |
| A. Ressang | lid |
| P.G.A. Springorum | lid |
| E.E. van Bruggen | lid |
| R. Wesselius | lid |

Funciecommissie

Beleggingsadviseur DSI

| | |
|---------------------------|------------|
| G.J. Fransen | voorzitter |
| Mw. drs. L.M.T. Boeren | lid |
| Mr. P. van Galen | lid |
| Drs. F.J.G.M. van der Gun | lid |
| J. Heeremans | lid |
| Drs. E.R. Hessling | lid |

Funciecommissie

Vermogensbeheerder DSI

| | |
|---------------------------|------------|
| A.A.M. Lute RBA | voorzitter |
| Dr. R. van Dijk | lid |
| Drs. F. Hoogendijk | lid |
| H. Kleeven | lid |
| Dr. A.J.C.C.M. Loonen MBA | lid |
| M.H. Zant | lid |

Funciecommissie

Compliance Professional DSI

| | |
|-------------------------|------------|
| Drs. H.P.M. Ruijgrok RA | voorzitter |
| Mr. G.St. Panjer | lid |
| Mr. Drs. D.J. Raithel | lid |
| R. Rozenburg | lid |
| Mw. drs. M. Veltheer | lid |
| J. Lindeboom | lid |
| P.J.D. Benschop | lid |

Funciecommissie

Wft-registers DSI

| | |
|--------------|-----|
| J. Heeremans | lid |
| H.J. Butôt | lid |
| E. Kok | lid |

* Vanaf 16-09-2010

** Tot 16-07-2010

Jaarrekening 2010

Balans per december 2010 (in euro's)

| Vaste activa | 2010 | 2009 |
|-------------------------|------------------|----------------|
| Materiële vaste activa | 41.768 | 26.378 |
| Vlottende activa | | |
| Vorderingen | 649.167 | 696.923 |
| Liquide middelen | 574.060 | 221.197 |
| Totaal | 1.264.995 | 944.498 |
| Eigen vermogen | | |
| Algemene Reserve | 400.154 | 400.154 |
| Langlopende schulden | 300.000 | 300.000 |
| Kortlopende schulden | 564.841 | 244.344 |
| Totaal | 1.264.995 | 944.498 |

Staat van baten en lasten 2010 (in euro's)

| Baten | 2010 | 2009 |
|------------------|------------------|------------------|
| Omzet | 2.211.937 | 2.170.428 |
| Overige baten | 250 | 63.400 |
| Totaal | 2.212.187 | 2.233.828 |
| Lasten | | |
| Personeelslasten | 1.405.168 | 1.377.470 |
| Overige lasten | 806.905 | 855.356 |
| Totaal | 2.212.073 | 2.232.826 |
| Rentebaten | 114 | -1.002 |
| Resultaat | - | - |

Kerncijfers per 31 december 2010

| Omschrijving | 2010 | 2009 |
|----------------------------------|-------------|-------------|
| Aantal Fte | 21,9 | 20,5 |
| Aantal deelnemers | 501 | 446 |
| Aantal registraties | 6.969 | 6.555 |
| Aantal personen | 5.918 | 5.561 |
| Aantal pre-employment screenings | 5.136 | 3.679 |

DSI is verhuisd

DSI is op 1 september 2010 verhuisd naar Beursplein 5. Klassiek en modern gaan harmonieus samen in de nieuwe huisvesting. DSI is bij de Beurs ingetrokken om nog meer betrokken te zijn bij de financiële wereld.





BEURSPLEIN 5



Beursplein 5
1012 JW Amsterdam

Postbus 3861
1001 AR Amsterdam

T 020 - 620 12 74
F 020 - 620 12 74

E info@dsi.nl
www.dsi.nl