



DSi

DESKUNDIGHEID | SCREENING | INTEGRITEIT

JAARVERSLAG 2011

Inhoud

Terugblik DSI trekt lering uit marktontwikkeling en scherpt koers aan	4
Deskundigheid	6
Screening	8
Integriteit	9
Onderzoek Uitkomst enquête DSI Research Fellowship UvA	10
Bestuur, directie, commissies	12
Verkorte jaarrekening 2011	14

FOCUS OP KWALITEIT BELEGGINGSDIENSTEN EN VERDIEPEN VAKBEKWAAMHEID

DSI staat voor Deskundigheid, Screening, Integriteit. Drie cruciale begrippen die een soort drie-eenheid vormen in het bouwen aan vertrouwen tegen de achtergrond van de actuele marktontwikkeling. De financiële dienstverlening is – in goed Nederlands uitgedrukt – people's business. De kwaliteit daarvan staat of valt met de kennis en het gedrag van mensen; de medewerkers in alle echelons in de organisatie. Bij banken, verzekeraars, pensioenfondsen vermogensbeheerders, tussenpersonen en andere financiële instellingen leveren zij een bijdrage aan de integere dienstverlening voor de klant, de consument.

In deze tijd van economische crisis ervaren we overal – op micro en macro niveau - aan den lijve wat de gevolgen zijn van wegebbend, slinkend vertrouwen.

DSI heeft de bakens met regelmaat verzet. In het begin van 2011 hebben wij nog geprobeerd om – in lijn met ons Visierapport - een centraal personenregister voor de gehele sector te realiseren, maar bij nadere consultatie van de sector bleek daar de tijd niet rijp voor te zijn. Deze constatering samen met de actuele uitdagingen in de financiële dienstverlening was later in 2011 aanleiding voor een fundamentele herbezinning op de koers voor de toekomst.

Deskundigheid - screening - integriteit

Het bestuur van DSI heeft ingestemd met de analyse en het strategisch advies van de heer De Ruijter als vertaling van de interviews met bestuursleden en overige deskundigen uit de financiële sector. De nieuwe koers zoomt nog scherper in op de begrippen achter onze naam. Wij doelen dan op de D van *deskundigheid/vakbekwaamheid*, de S van *screening* en de I van *integriteit*.

Core business

DSI wil de focus in beleid en uitvoering nadrukkelijk richten op drie kernactiviteiten:

- versterken van deskundigheid en vakbekwaamheid voor de beleggingsprofessional en financieel adviseur;
- screening (kenniscentrum en uitvoerder van screenings binnen de financiële sector) en;
- integriteitkenniscentrum, inclusief registratie van compliance professionals en personen op integriteitgevoelige functies.

De beraadslagingen en de besluitvorming binnen het bestuur van DSI stonden in 2011 volledig in het teken van de voorbereiding op de toekomst en de daarvoor wenselijke maatregelen.

Vernieuwingsslag

Door de aanscherping van de strategie en door innovatie van de eigen dienstverlening wil DSI een bijdrage leveren aan een hoogwaardig, toekomstbestendig beleid waarin het belang van de consument / klant centraal staat. Daarbij heeft DSI niet alleen de geregistreerden in haar vizier, maar ook andere typen werknemers, zoals leidinggevenden, back-office medewerkers en juridische adviseurs. Niet in de laatste plaats de medewerkers op sleutelposities moeten doordrongen zijn van het belang van integer handelen; inclusief de topleiding, want zij heeft immers een voorbeeldfunctie. Targets die ook het klantbelang centraal stellen vormen de beste basis voor fatsoenlijk zaken doen.

Voor-en-door de sector

Bij het realiseren van de nieuwe koers stuurt DSI voor het draagvlak voor haar visie en activiteiten aan op gestructureerde samenwerking met de financiële ondernemingen, de branche- en beroepsorganisaties en educatieve instellingen. Ons credo is immers dat wij opereren 'voor-en-door de sector'. Door onze diensten af te nemen werkt de sector aan zijn doelstelling om

de vakbekwaamheid en integriteit van financiële professionals – en daarmee het consumentenvertrouwen – te bevorderen. Wij, op onze beurt, dienen een goed oor en oog te hebben voor de actuele behoefte van de sector. Deze interactie is essentieel om de kwaliteit van de financiële dienstverlening – materieel en immaterieel – naar een hoger plan te tillen.

Bevorderen deskundigheid: aansluiting op actuele praktijk

In samenspraak met de reeds bestaande functiecommissies, met hun rijke en actuele praktijkervaring, wordt gewerkt aan het versterken van de vakbekwaamheid van beleggingsprofessionals. We denken hierbij aan het verhogen van de toelatingscriteria voor de registers en het verdiepen van de permanente educatieronden op het punt van integriteit en vaardigheden. Daarnaast hebben we vastgesteld dat er behoefte is aan het verhogen van de frequentie van ons permanente educatieprogramma om gelijke tred te houden met de versnelling van nieuwe inzichten en regelgeving.

In de komende tijd vragen wij daarbij ook aandacht voor de AFM-richtlijn over beleggingsadvies en vermogensbeheer en de veranderingen in het verdienmodel. Hetzelfde geldt voor het vertalen van vakinhoudelijke ontwikkelingen naar de tools van DSI voor de (geregistreerde) professionals. Naast de bestaande registers is in het voorjaar van 2012 een nieuw register voor het vakgebied treasury (handelaar en adviseur) geopend.

Screening: sectorbreed maatwerk

De DSI Pre-employment Screening (DSI PES) is sinds de intrede van de Wet financieel toezicht 2007 nadrukkelijk op de agenda komen te staan van financiële ondernemingen. Er was behoefte aan een eenduidige kwalitatieve screening die binnen de gehele financiële markt wordt gedragen. Initiatiefnemer, de

Nederlandse Vereniging van Banken, heeft samen met DSI de huidige screening voor de gehele financiële markt ontwikkeld. De toezichthouders AFM en DNB onderschrijven de kwaliteit van de DSI PES. Na analyse van de huidige marktontwikkelingen, met name de behoefte aan modulaire aanpak, wil DSI met haar screeningsaanbod beter inspelen op de wensen aan de vraagkant, met behoud van haar integriteitprincipes.

Gespecialiseerd kenniscentrum voor integriteit

Sinds 1999 heeft DSI een track record opgebouwd met veelzijdige kennis over integriteitangelegenheden van financiële ondernemingen en hun medewerkers. Zij heeft zich van andere keurmerken weten te onderscheiden doordat naast deskundigheid (vakkennis en vaardigheden) ook integriteit bewaakt wordt. Deze bewezen kennis varieert van training (integriteitsmodule, workshops ethiek) en permanente educatie voor de integriteitscultuur binnen financiële ondernemingen tot de handhaving van gedragscodes en de screening van personen voor integriteitgevoelige functies.

Als Integriteitkenniscentrum stelt DSI in feite de norm voor integere en vakbekwame financiële dienstverlening in ons land. Dit is bevestigd door een reeds jarenlang bestaand convenant met toezichthouder AFM.

DSI wil met dit initiatief bovendien de praktijk van het beleggingsvak en de wetenschap dichter bij elkaar brengen en de onderlinge interactie op het vlak van vakbekwaamheid en integriteit verbeteren. Het kenniscentrum is gedefinieerd als: een onafhankelijk kennisplatform dat voor de financiële sector kennis vergaart, ontwikkelt en verspreidt met een hoge (wetenschappelijke) kwaliteit en bruikbaarheid rondom de thematiek integriteit om de integriteit van de financiële sector te onderhouden en verbeteren.

DSI

DESKUNDIGHEID

Deskundigheid appelleert zowel aan kennis als aan vaardigheden en integriteit. Het is een element waarvan de waarde voor toelating tot en behoud van de DSI-registratie sterk toeneemt. DSI verwacht van haar geregistreerden niet alleen betrouwbaar gedrag naar consument en werkgever, maar ook dat zij handelen volgens de state of the art van hun vak en met actuele kennis van wet- en regelgeving.

Registraties

In 2011 zijn zowel het aantal registraties van financieel professionals als het aantal bij DSI aangesloten financiële ondernemingen gegroeid. DSI kon vorig jaar 460 nieuwe registraties noteren; het aantal aangesloten ondernemingen nam met 22 toe tot 523. Deze groei is opmerkelijk in een jaar dat DSI circa 265 registraties van beleggingsprofessionals heeft beëindigd, omdat zij niet langer voldeden aan de vereisten van permanente educatie op het gebied van vakbekwaamheid en integriteit. Het aantal registraties per ultimo 2011 was 7.167.

Opvallend is de toenemende belangstelling in 2011 voor de registers voor financieel adviseurs (+ 200) en voor medewerkers op integriteitgevoelige functies (van 133 naar 304 registraties). Dit laatste register is met name bedoeld voor leidinggevend en back-office medewerkers.

Permanente educatie essentieel

Volwaardige professionals houden hun kennis en vakbekwaamheid ondermeer actueel door het volgen van permanente educatie. Voor het verkrijgen en behouden van de DSI-registratie gelden strikte regels. De handhaving daarvan heeft in 2011 geleid tot de

hierboven bedoelde verwijdering van beleggingsprofessionals uit het openbare register op www.dsi.nl. De betrokken personen zijn niet tijdig geslaagd voor de Periodieke Integriteitstoets (DSI PIT). Dit verplicht gestelde permanente educatieprogramma is gericht op het versterken van klantvertrouwen in de financiële dienstverlening in ons land. De algemene overtuiging binnen de financiële sector is dat het verlies van de DSI-registratie ingrijpende gevolgen heeft voor de geregistreerde. Raakt een persoon zijn registratie kwijt, dan maakt hij /zij vrijwel geen kans meer op een

DSI-register Treasury Professional

DSI heeft een register opengesteld, waarin in eerste instantie de treasury handelaar en de treasury adviseur worden opgenomen. Een nieuwe functiecommissie heeft daarvoor de toelatingseisen ontwikkeld en daarmee de norm vastgesteld. Naast opleidingseisen, eind- en toetstermen en functieprofiel, is zorgvuldig gekeken naar een overgangsregeling (grand fathering) voor het nieuwe register. De functiecommissie bestaat uit treasury professionals die werkzaam zijn bij Rabobank, ABN AMRO, ING en Delta Lloyd en opereert onder voorzitterschap van Harry van Wolferen van ACI Nederland The Financial Markets, de beroepsvereniging van treasury professionals.

vergelijkbare baan in de sector. Consumenten doen er verstandig aan om het DSI-register te raadplegen bij hun keuze voor een beleggingsprofessional. Via de zoekmachine op dsi.nl kan iedereen controleren of professionals in het beleggingsvak daadwerkelijk over een registratie beschikken en of deze 'up to date' is.

medewerking van DSI aan een Europees project gericht op de bevordering van standaarden voor registratie van professionals en dan met name beleggingsadviseurs binnen de Unie en de nationale implementatie hiervan.

Internationale samenwerking

Vakbekwaamheid en integriteit zijn ook steeds meer onderwerp van internationale samenwerking. Een voorbeeld daarvan is de

DSI-registratie verbetert professionaliteit van de financiële sector

Een ruime meerderheid (86%) van DSI-geregistreerde beleggingsadviseurs en vermogensbeheerders is van mening dat een DSI-registratie belangrijk is voor het borgen en verhogen van de professionaliteit binnen hun beroepsgroep. Daarnaast oordeelt 82% dat registratie bij DSI de professionaliteit van de gehele financiële sector verbetert. Dit blijkt uit een enquête onder 500 DSI-geregistreerde beleggingsadviseurs en vermogensbeheerders. De respondenten die het meest positief waren over de invloed van een DSI-registratie op de professionaliteit van de financiële sector, waren over het algemeen ook van mening dat de beleggingsdienstverlening in de afgelopen twee jaar veel meer in het belang van de klant is komen te staan.

Deze groep geregistreerden stelt dat DSI een goede standaard vormt en ervoor zorgt dat 'cowboys' en 'goudzoekers' buiten de beroepsgroep gehouden worden. Ook het feit dat DSI-registratie het functioneren van professionals transparanter maakt, wordt regelmatig genoemd. Professionals die een DSI-registratie weinig tot niet belangrijk vonden voor het borgen van professionaliteit binnen de financiële sector wezen op het feit dat (top)managers en beleidsmakers buiten schot blijven. Een registratie voor het management van banken en vermogensbeheerders zou in hun ogen wenselijk zijn. Vooral omdat zij uiteindelijk de context en kaders bepalen waarbinnen professionals moeten werken.

DSi

SCREENING

Screening heeft zijn waarde duidelijk bewezen bij het concretiseren van integriteitsborging. De DSI-norm voor screenings is in menig opzicht concreter en strakker dan de Wft, die ruimte openlaat voor eigen interpretatie.

De interesse in personeelsscreening binnen de financiële sector is in de afgelopen jaren toegenomen. Dit is onder andere zichtbaar door het hoge volume in DSI pre- en in-employment screenings (PES). In 2011 heeft DSI ruim 5000 screenings uitgevoerd; een stabilisatie van de groei van het aantal screenings in 2010, waarin een groei van 42% gerealiseerd werd.

Hoogwaardige screening

De drie belangrijkste redenen waarom men voor DSI PES kiest zijn:

- groeiend bewustzijn en motivatie om integere bedrijfsvoering concreet vorm te geven (PES is hier een essentieel onderdeel van);
- behoefte aan eenduidige en kwalitatieve screening met breed draagvlak binnen de eigen branche;
- kostenbesparing middels uitbesteding screening.

Zichtbaar resultaat

Met enige regelmaat wijst de praktijk uit dat een secure screening in de financiële dienstverlening niet serieus genoeg kan worden genomen. Zo heeft DSI afgelopen jaar een integriteitsincident geconstateerd dat een bankmedewerker betrof die al eerder gescreend was door een commercieel bureau. Op basis van deze screening wilde de medewerker een DSI-registratie, maar DSI accepteert geen screenings van andere partijen (behalve een AFM- of DNB-screening bij bestuurders). Uit de

DSI-database bleek vervolgens dat hij amper vijf jaar geleden nog een registratie had. Tijdens zijn registratieperiode had er een tuchtonderzoek plaatsgevonden naar een incident waar hij persoonlijk bij betrokken was geweest. Op de ingeleverde 'eigen verklaring' van de aanvrager was hiervan geen melding gemaakt.

Zonder DSI screening was dit incident niet aan het licht gekomen, hetgeen de preventieve werking van DSI PES aantoont. Daarbij is ook weer de grote waarde van de uitgebreide, centrale DSI-database gebleken.

MijnDSI

De nieuwste aanwinst is MijnDSI. Binnen hun persoonlijke MijnDSI-omgeving kunnen medewerkers hun screening sneller en efficiënter starten en doorlopen. Alle informatie en documenten die voor de screening relevant zijn, kunnen hier digitaal opgeslagen en geraadpleegd worden. De medewerker wordt bovendien voortdurend op de hoogte gehouden van het verloop van zijn aanvraag. Wanneer deze onvolledig is of blijft, verstuurt DSI een herinnering.

De nieuwe applicatie wordt zowel door werkgevers als door werknemers als duidelijk, snel en gebruiksvriendelijk beoordeeld. Ook is men positief over het feit dat (ex-) werkgeversverklaringen nu digitaal kunnen worden aangevraagd en ondertekend. Dit versnelt het proces van de aanvraag aanzienlijk. De MijnDSI-applicatie is eveneens beschikbaar voor het aanvragen en wijzigen van DSI-registraties.

INTEGRITEIT

Integriteit is abstract en moet zichtbaar en hanteerbaar worden gemaakt voor de financieel consument en professional. De inzet van DSI is gericht op een concrete aanpak door het strikt handhaven van de DSI Gedragscode en het op correcte wijze informeren van het publiek over registraties. Op deze wijze maakt DSI integriteit niet alleen zichtbaar, maar borgt zij ook de kwaliteit daarvan door een stevige handhaving. Dat DSI niet schroomt om op te treden als daarvoor gegronde aanleiding is, wordt in dit jaarverslag geïllustreerd aan de hand van twee uiteenlopende tuchtzaken.

Aansprekende tuchtzaken

DSI heeft aan een geregistreerde beleggingsspecialist een boete opgelegd van € 750,-, met aantekening in het register gedurende drie jaar, wegens het in ontvangst nemen van privé- vergoedingen van een broker buiten het medeweten van zijn werkgever.

De geregistreerde heeft door deze handelwijze de schijn van belangenverstremgeling niet weten te vermijden.

Uit het onderzoek van DSI is gebleken dat de manager van het beleggingsfonds in privé vergoedingen heeft ontvangen voor het aanbrengen van het fonds bij een broker. Geregistreerde heeft verzuimd deze vergoedingen aan zijn werkgever te melden. Naar het oordeel van DSI heeft de geregistreerde hiermee de gedragscode geschonden (in strijd met de artikelen 7.1.1, 7.1.2 en 7.2.5 van het Algemeen Reglement van DSI).

In de tweede zaak gaat het om de belemmering van een tuchtonderzoek. DSI heeft daarbij de registratie van een voormalig effectenhandelaar doorgehaald en deze maatregel met naam en toenaam bekend gemaakt. De reden is dat hij in een tegen hem aangespannen tuchtonderzoek niet reageerde op herhaalde informatieverzoeken. Als geregistreerd effectenhandelaar is hij op grond van het Algemeen Reglement verplicht om DSI volledig te informeren over werkincidenten die mogelijk in strijd zijn met haar Gedragscode.

DSI heeft in juli 2011 een melding ontvangen van zijn werkgever over het beëindigen van de arbeidsrelatie met de betrokken effectenhandelaar wegens het niet meewerken aan een intern onderzoek naar een incident. Achteraf werd in de publiciteit duidelijk dat Justitie ook nog een appeltje met de persoon in deze kwestie te schillen had.

BELEGGINGSPROFESSIONALS WILLEN VERMOGEN OUDERS BEST TOEVERTROUWEN AAN WERKGEVERS

Beleggingsadviseurs en vermogensbeheerders in ons land schromen niet om het vermogen van hun ouders toe te vertrouwen aan hun werkgever. Dit is één van de uitkomsten uit een enquête, die eind 2011 door dr. Tom Loonen is gehouden onder DSI-beleggingsprofessionals in het kader van het DSI Research Fellowship, een samenwerkingsverband met de Universiteit van Amsterdam.

Door de financiële crisis wordt er vanuit de politiek, de toezichthouders en de media veel aandacht besteed binnen financiële ondernemingen aan het centraal stellen van klantbelangen. Ook bij beleggingsondernemingen staat dit onderwerp hoog op de agenda. Bij rapporten over het centraal stellen van de klant is er relatief weinig aandacht voor de visie van de werkvloer. In dit onderzoek, als onderdeel van het DSI Research Fellowship, is de beleggingsdienstverlening in Nederland eind 2011 nader onderzocht met een digitale enquête die is ingevuld door ruim 500 DSI-geregistreerde beleggingsprofessionals. In het bijzonder is de mening van de praktijkman –en vrouw gevraagd: (senior) beleggingsadviseurs en (senior) vermogensbeheerders die vaak direct klanten bedienen en allemaal DSI-geregistreerd zijn. Hoe ervaren zij de maatregelen die getroffen zijn, welke veranderingen vinden zij nog noodzakelijk om de klant centraler te stellen in de beleggingsdienstverlening, hoe kijken zij aan tegen de inspanningen van compliance en de leidraden van de AFM?

Wij beter dan zij

Uit de resultaten blijkt dat een overgrote meerderheid van de respondenten van mening is dat de klantbelangen bij hun werkgever goed gediend worden. Dit is een bevestiging van de in december 2011 gerapporteerde bevindingen van de Monitoring Commissie Code Banken door de praktijkmensen in de beleggingsdienstverlening. Een hoog percentage van de beleggingsadviseurs en vermogensbeheerders zou het vermogen van hun ouders in beheer geven bij hun werkgever. Ook over hun eigen inzet om de belangen van klanten centraal te stellen is de DSI-geregistreerde positief. Komt het echter aan op de inzet van de sector dan is men terughoudender. Klaarblijkelijk percipieert de respondent de inspanning van zijn werkgever en van zichzelf hoger dan die van de sector in zijn algemeenheid.

Afschaffen kickbackfees

Nu het beleid ten aanzien van distributievergoedingen binnen de beleggingsdienstverlening gaat wijzigen, zullen er nieuwe vergoedingsmodellen ontstaan. Een grote meerderheid van de beleggingsadviseurs en vermogensbeheerders is overigens positief over het afschaffen van deze 'kickbackfees', mede in het belang van de klanten. Het zal volgens hen leiden tot een hogere mate van transparantie én geen aanleiding zijn tot nieuwe verborgen kosten. Veel respondenten denken overigens dat er een vaste adviesvergoeding voor terug zal komen. Andere

vergoedingsmodellen, zoals een vergoeding op uurbasis, zijn aanzienlijk minder populair.

Te hoge werkdruk

Een andere verbetering die nog doorgevoerd zou moeten worden is het vergroten van de adviesvrijheid van de beleggingsadviseur of vermogensbeheerder. Hierbij is er wel een verschil tussen het type beleggingsonderneming waar de respondent werkzaam is. Een ander punt dat mogelijk verbetering behoeft is het gemiddeld aantal klanten per beleggingsadviseur of vermogensbeheerder. Dit aantal varieert gemiddeld tussen de 141 en 223. Het is de vraag of met dergelijke aantallen klanten het 'Ken-Uw-Cliënt'-beginsel goed uitgevoerd kan worden.

Compliance: 'interne politieagent'

De respondent is ook gevraagd naar de rol van de Compliance Officer als het gaat om het centraal stellen van de klantbelangen. Deze wordt nog vaak gezien als een 'interne politieagent', terwijl deze idealiter meer die van raadsman of coach zou moeten zijn die de praktijkman of -vrouw met raad en daad bijstaat. Om het centraler stellen van klanten te sturen heeft de AFM een aantal leidraden gepubliceerd, maar deze worden volgens de respondenten lang niet altijd gelezen. Met deze leidraden krijgen de beleggingsondernemingen een handvat hoe de toezichthouder idealiter de behandeling van klanten ziet.

DSI Research Fellowship

DSI heeft in 2007 een research fellowship aan de Universiteit van Amsterdam ingesteld. Het doel van dit fellowship is tweeledig: het verrichten van wetenschappelijk (empirisch-analytisch) onderzoek en het verzorgen van onderwijs over thema's rondom beleggingsdienstverlening, compliance en zorgplicht. Het bestuur van DSI hecht aan de onafhankelijkheid van het fellowship en heeft dan ook geen invloed op de onderzoekresultaten en -conclusies of de uitgedragen visies/meningen van de onderzoeker.

Dr. Tom Loonen bekleedt dit fellowship. Hij is gepromoveerd op een proefschrift over de effecten van de zorgplicht op de Nederlandse beleggingsadvisering.

BESTUUR, DIRECTIE EN COMMISSIES

Bestuursleden

Dr. R.W. de Korte	voorzitter
A. van Griethuysen	executive director, regional business head NYSE Euronext
Mr. W.A.J. Mijs	directeur Nederlandse Vereniging van Banken
Mr. Drs. T.G.A. Keijzers RBA	bestuurslid Beroepsvereniging van Beleggingsprofessionals
Drs. H.J.G. Kruisinga	voorzitter Association of Proprietary Traders
C.J. Bijloos	voorzitter Vereniging van Vermogensbeheerders en Commissionairs
R.T. Wijmenga	namens het Verbond van Verzekeraars (vanaf 30-09-2010)
Mr. J.B.J. Kemme	namens de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen en Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen
Mr. J.H.M. Janssen Daalen	algemeen directeur Dutch Fund and Asset Management Association
C. Kielstra (waarnemer)	namens de Organisatie van Financiële Dienstverleners

Directie DSI

D.J. Vis	algemeen directeur
Mr. J.P.E. Brouwer	adjunct-directeur

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
Prof. mr. F.R. Salomons	vice-voorzitter
Mw. mr. A. Rutten-Roos	plv. voorzitter
Mr. A. Bus	lid
Mr. J.B. Fleers	lid
Mw. mr. C.A. Joustra	lid
Drs. H.P.J. Krusinga	lid
Drs. P.H.M. Kuijs AAG	lid
Mr. F.H.J. Mijnsen	lid
Mr. G. St. Panjer	lid
F. Peijster	lid
Mr. R.J.F. Thiessen	lid
A. Vastenhouw	lid
Mr. S. Wuisman	lid
Mr. M.J. Drijfholt	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
Mr. Drs. R. Knopper	lid
Prof. mr. W.A.K. Rank	lid
M. van Winden MBA	lid
Mr. M.A. van der Lecq	secretaris

Functiecommissie

Beleggingsanalist DSI

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

Functiecommissie

Effectenhandelaar DSI

H.J. Koppe	voorzitter
P.G.A. Springorum	lid
E.E. van Bruggen	lid
R. Wesselius	lid

Functiecommissie

Beleggingsadviseur DSI

L.F.M.P. van den Broek	voorzitter
M. Beckers	lid
J. Heeremans	lid
L. Kauer	lid
D.J. Wever	lid

Functiecommissie

Vermogensbeheerder DSI

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

Functiecommissie

Compliance Professional DSI

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

Functiecommissie

Wft-registers DSI

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

VERKORTE JAARREKENING 2011

Balans per 31 december 2011 (in euro's)

Vaste activa	2011	2010
Materiële vaste activa	66.237	41.768
Financiële vaste activa	100.418	-
Vlottende activa		
Vorderingen	742.772	649.167
Liquide middelen	443.331	574.060
Totaal	1.352.758	1.264.995
Passiva		
Algemene Reserve	359.614	400.154
Pensioenvoorziening	245.700	-
Langlopende schulden	313.084	306.428
Kortlopende schulden	434.360	558.413
Totaal	1.352.758	1.264.995

Staat van baten en lasten 2011 (in euro's)

Baten	2011	2010
Omzet	2.408.491	2.211.937
Financiële baten	9.233	6.314
Overige baten	750	250
Totaal	2.418.474	2.218.501
Lasten		
Personeelslasten	1.764.389	1.405.168
Afschrijvingen op materiële vaste activa	45.354	28.346
Financiële lasten	6.816	6.428
Overige lasten	642.455	778.559
Totaal	2.459.014	2.218.501
Resultaat	(40.540)	-

Kerncijfers per 31 december 2011

Omschrijving	2011	2010
Aantal Fte	22,3	21,9
Aantal deelnemers	523	501
Aantal registraties	7.167	6.969
Aantal personen	6.071	5.918
Aantal pre-employment screeningen	5.040	5.136



Beursplein 5
1012 JW Amsterdam

Postbus 3861
1001 AR Amsterdam

T 020 - 620 12 74
E info@dsi.nl

www.dsi.nl

