



Integriteitsrichtsnoer

Introductie

Dit richtsnoer kan worden gehanteerd bij de beoordeling van de integriteit van een (ex-) werknemer. De aspecten in dit richtsnoer zijn slechts van belang in het kader van de integriteitsbeoordeling van een (ex-) werknemer

Compliance aspecten

1. Is de medewerker in de afgelopen vijf jaar in onmin weggegaan bij een werkgever.
2. Is de medewerker wel eens geschorst in de uitoefening van of ontslagen uit een functie.
3. Is de medewerker betrokken geweest bij een gerechtelijke procedure met de (voormalige)werkgever.
4. Heeft de medewerker de laatste vijf jaar op enigerlei wijze financiële problemen gehad.
5. Hebben deze financiële problemen tot juridische procedures geleid.
6. Is in de laatste vijf jaar door de medewerker surseance van betaling of faillissement aangevraagd of over hem uitgesproken.
7. Is de medewerker thans in Nederland of elders verwickeld in een of meer juridische procedures naar aanleiding van financiële problemen.
8. Bestaat de verwachting dat de medewerker hierin betrokken zal raken.
9. Is de medewerker de laatste vijf jaar veroordeeld tot het betalen van niet voldane schulden wegens aansprakelijkheid voor het faillissement van een vennootschap of andere rechtspersoon.
10. Is aan de medewerker, of is aan een vennootschap of andere rechtspersoon, die de medewerker krachtens wet, statuten of reglementen vertegenwoordigt, dan wel waarvan de medewerker het dagelijks beleid bepaalt, of die de medewerker krachtens wet, statuten of reglementen in de laatste vijf jaar heeft vertegenwoordigd of waarvan de medewerker in de laatste vijf jaar het beleid heeft bepaald, een toelating, vergunning of ontheffing geweigerd door enige toezichthoudende instantie of enig orgaan van overheidswege (in Nederland of elders) belast met het toezicht op de effectenbranche.
11. Is de medewerker gedurende de laatste vijf jaar veroordeeld ter zake van een misdrijf of ter zake van een overtreding van de Wet Economische Delicten.

Compliance aspecten

12. Is aan de medewerker gedurende de laatste vijf jaar een schikking of een (voorwaardelijk) sepot aangeboden ter zake enig misdrijf of ter zake van een overtreding van de Wet Economische Delicten.

13. Is de medewerker thans in Nederland of elders verwickeld in een strafrechtelijke procedure ter zake enig misdrijf of ter zake van een overtreding van de Wet Economische Delicten.

14. Bestaat de verwachting dat de medewerker hierin betrokken zal raken.

15. Is de medewerker in het verleden eerder getoetst op integriteit door enig orgaan van overheidswege (in Nederland of elders) belast met het toezicht op de effectenbranche, waarbij die instantie een voorbehoud heeft gemaakt.

16. Is ter zake een doen of nalaten van de medewerker in de afgelopen vijf jaar binnen het bedrijf van de effecteninstelling waar de medewerker werkzaam was tot vaststelling in de incidenten administratie als voorgeschreven in artikel 39 van de Nadere Regeling van een of meer geconstateerde overtredingen van bij of krachtens de WTE '95 gestelde regels overgegaan.

17. Is de medewerker gedurende de laatste vijf jaar onderworpen geweest aan tuchtrechtelijke procedures van Verenigingen, Brancheorganisaties of soortgelijke organisaties waarbij de medewerker is of was aangesloten.

18. Is aan de medewerker in de laatste vijf jaar in de gemeente waar de medewerker woont of in de laatste vijf jaar heeft gewoond een Verklaring Omtrent het Gedrag geweigerd.

Taakvervullingsaspecten

Heeft de taakvervulling van de medewerker in de afgelopen vijf jaar aanleiding gegeven tot aanmerkingen van negatieve aard ter zake:

1. De professionaliteit en de (integere) omgang met het belegend publiek, cliënten, potentiële cliënten, werkgevers, werknemers en mede geregistreerden.
2. De wijze waarop hij zijn kennis en deskundigheid op peil gehouden of verbeterd heeft of daar waar de medewerker toezicht houdt of leiding geeft, heeft bevorderd dat zijn ondergeschikten hebben gehandeld overeenkomstig de DSI-Gedragscode en dat zij hun kennis en deskundigheid op peil hebben gehouden en verbeterd.
3. De wijze waarop hij zich op de hoogte heeft gehouden van de wetten, voorschriften en (interne) richtlijnen die door daartoe bevoegde instanties waaronder de werkgever zijn gesteld en die op zijn beroepsgroep van toepassing zijn en de wijze waarop hij zich daaraan heeft gehouden.
4. Het verlenen van medewerking aan handelingen of transacties die ingaan tegen of strijdig zijn met wetten, voorschriften en (interne) richtlijnen die door daartoe bevoegde instanties waaronder de werkgever zijn gesteld en die op hem of zijn beroepsgroep van toepassing zijn.
5. De wijze waarop hij zich heeft gekweten van zijn verantwoordelijkheden ten aanzien van het belegend publiek en de Effectenmarkten en in het bijzonder:
 - De wijze waarop hij door zijn marktgedrag heeft bijgedragen aan het vertrouwen in het adequate functioneren van de Effectenmarkten, de doeltreffende werking daarvan en een goede bescherming van de belangen van het belegend publiek.
 - De wijze waarop hij het vertrouwen van de beleggers in de eerlijkheid van de Effectenmarkten in stand heeft gehouden in het bijzonder de wijze waarop de medewerker zijn taak heeft uitgeoefend conform het voorschrift dat:
 - De medewerker niet de Effectenmarkten mag manipuleren; noch door middel van een of meer transacties, noch door middel van het verspreiden of het bevorderen van geruchten of het verspreiden van niet-publieke, koersgevoelige informatie, noch anderszins.
 - Door hem verstrekte informatie over behaalde beleggingsresultaten door de medewerker steeds juist, nauwkeurig en volledig is geweest.
6. De wijze waarop hij zich heeft gekweten van zijn verantwoordelijkheden ten aanzien van cliënten en potentiële cliënten in het bijzonder de wijze waarop:
 - Hij in zijn relatie tot de cliënt diens belangen voorop heeft gesteld en de nodige zorgvuldigheid in zijn omgang met de cliënt heeft betracht.
 - Hij onderzoek heeft gedaan naar de financiële situatie van de cliënt, alvorens beleggingsadviezen te geven of voor zijn cliënt uit hoofde van vermogensbeheer beleggingsbeslissingen te nemen.
 - Hij in zijn beleggings-adviezen en -beslissingen rekening heeft gehouden met de beleggings-ervaring en -doelstellingen van zijn cliënt.



Taakvervullingsaspecten

7. Dat hij bij het geven van beleggingsadvies of het nemen van een beleggingsbeslissing op een zorgvuldige en weloverwogen wijze tot een professioneel oordeel is gekomen.

8. Dat hij steeds tot een evenwichtig en deugdelijk gemotiveerd beleggingsadvies, gebaseerd op feiten van materieel belang is gekomen.

9. Dat hij steeds verstrengeling van zijn eigen belangen met die van zijn cliënten heeft voorkomen en een door zijn werkgever opgesteld code ter vermijding van vermenging van zakelijke en privé-belangen steeds stipt heeft nageleefd.

10. Dat hij informatie een cliënt betreffende steeds zorgvuldig en vertrouwelijk heeft behandeld

Vragen?
Wij helpen wij u
graag verder via
info@dsi.nl

Hier begint vertrouwen

www.dsi.nl
020 620 12 74
info@dsi.nl

