

Vergaderjaar 2011–2012

31 980

Parlementaire Enquête Financieel Stelsel

Nr. 76

BRIEF VAN DE MINISTER VAN FINANCIËN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 28 juni 2012

Conform het verzoek van 26 april jl. van de vaste commissie voor Financiën informeer ik uw Kamer hierbij over de uitkomsten van de consultatie over de uitwerking van de moreel-ethische verklaring in het Wijzigingsbesluit financiële markten 2013 en de Regeling eed of belofte financiële sector. Van de 102 consultatiereacties die ik heb ontvangen hadden ongeveer 40 reacties (mede) betrekking op de voorgestelde uitwerking van de eed of belofte. Alle reacties zijn afkomstig uit de financiële sector, ik heb geen reacties ontvangen van bijvoorbeeld consumentenorganisaties.

Uitwerking eed of belofte

Het belangrijkste onderdeel van mijn voorstel is dat de moreel-ethische verklaring verplicht wordt gesteld in de vorm van een eed of belofte voor elke persoon bij elke financiële onderneming. Voor een volledige beschrijving van de uitwerking verwijs ik naar mijn eerdere brief.¹

De meerderheid van de respondenten heeft twijfels over het nut van de voorstellen, en vraagt zich af of deze voorstellen geen symboolwetgeving zijn. De voorstellen ten aanzien van de eed of belofte worden door de respondenten veelal beschouwd in het geheel van alle (voorgestelde) maatregelen op de financiële markten, waarbij meerdere malen de vraag naar voren komt of de overheid in dit geval niet te vergaand ingrijpt, en of de lasten in verhouding tot het effect van de maatregel niet te hoog zijn. Tevens wijzen verschillende respondenten op bestaande normen en interne gedragscodes waar medewerkers nu al aan moeten voldoen. In dat licht zien zij geen aanvullend effect van een eed of belofte uitgaan, te meer omdat een groot deel van de afleggers geen invloed op het beleid van de onderneming heeft. Een grote groep respondenten heeft vanwege deze bezwaren een voorkeur voor een reikwijdte die beperkt is tot beleidsbepalers.

¹ Kamerstukken II 2011/12, 31 980, nr. 63.

Zoals ik ook in mijn eerdere brief heb aangegeven vergt de door mij in de financiële sector gewenste cultuuromslag niet enkel wet- en regelgeving, maar heeft deze ook een sterke morele dimensie. Deze morele dimensie keert terug in het afleggen en ondertekenen van de moreel-ethische verklaring in de vorm van een eed of belofte. Dit moet plaatsvinden ten overstaan van een beleidsbepaler; een bestuurder van de onderneming. Het gaat daarbij niet enkel om het ondertekenen van de eed of belofte, maar ook om het uitspreken. Ik heb voor deze ceremonie gekozen om te benadrukken dat de waarden die de eed of belofte vertegenwoordigd zeer belangrijk zijn. Tevens kan een onderneming er voor kiezen om de eed of belofte zelf vorm te geven. Dit draagt bij aan het institutionaliseren van de eed of belofte, doordat de onderneming zelf met de vormgeving aan de slag gaat. De mogelijkheid om de eed zelf vorm te geven biedt tevens ruimte om aan te sluiten bij reeds bestaande normen en gedragscodes, wat onnodige dubbelingen voorkomt en de nalevingskosten kan beperken. Om deze redenen beschouw ik de eed of belofte niet als symboolwetgeving, maar als een zeer nuttige en gerechtvaardigde maatregel die een bijdrage zal leveren aan het herstellen van het vertrouwen in de financiële sector.

Bij het vaststellen van de reikwijdte ben ik niet over één nacht ijs gegaan. Ik realiseer me dat door de gekozen reikwijdte de lasten (eenmalig) relatief hoog zijn en ook een forse aanpassing vereisen van de interne organisatie. Toch wil ik vasthouden aan een eed/belofte die door elke medewerker van elke financiële onderneming wordt afgelegd. Ik hecht er sterk aan dat niet enkel het hogere management een eed of belofte af zal gaan leggen, maar dat de gehele organisatie dit doet. Het beleid van een onderneming wordt opgesteld door het management, maar dit betekent niet dat de medewerker op de werkvloer geen rol heeft in de wijze waarop dit beleid wordt vormgeven. Integendeel, het is de werkvloer die het beleid uitvoert door bijvoorbeeld producten te ontwikkelen, alsmede is het de werkvloer die klantcontact uitoefent. De werkvloer is vanuit die optiek even belangrijk als het management.

Een grote groep aan respondenten wijst op de hiërarchische verhouding tussen een leidinggevende en een medewerker op de werkvloer, en merkt daarbij twee mogelijke problemen op. Ten eerste zien zij een mogelijk probleem bij de uitvoering van de maatregel in het geval een medewerker weigert de eed of belofte af te leggen. Ten tweede wordt gewezen op de mogelijkheid dat een werknemer een bepaalde opdracht weigert uit te voeren, omdat de werknemer van mening is dat de opdracht in strijd is met de eed of belofte die hij heeft afgelegd.

Ik kan mij de zorgen hierover voorstellen. De toelichting bij de ministeriële regeling zal ik daarom nader uitwerken, zodat ook dit type situatie besproken wordt. Ik ben van mening dat een aanpassing van de toelichting voldoende is, omdat de introductie van een nieuwe eis waaraan een medewerker moet voldoen geen onbekende situatie is voor ondernemingen of medewerkers. Gedacht kan worden aan de introductie van gedragscodes waaraan een medewerker moet voldoen, zowel op basis van een wettelijke verplichting of anderszins. Een voorbeeld is de introductie van gedragscodes over internetgebruik op het werk. Bij veel bedrijven zijn deze in de afgelopen jaren geïntroduceerd, waarbij een medewerker verplicht is deze te onderschrijven. Een dergelijk verzoek van de werkgever, ook in het geval van deze eed of belofte, lijkt mij niet meer dan redelijk. Juist ook omdat de eed of belofte kernwaarden bevat waaraan een medewerker nu ook al zou moeten voldoen. Ontslag voor een medewerker die deze waarden weigert te onderschrijven is dan ook gepast.

De tweede situatie -weigering door de medewerker van een bepaalde opdracht met een beroep op de eed of belofte- zal ik tevens bespreken in de toelichting van de ministeriële regeling. Mocht de situatie zich voordoen dat een medewerker zich niet comfortabel voelt bij een bepaalde opdracht van zijn werkgever, dan is het in de eerste plaats aan de medewerker om binnen de onderneming hier het gesprek over aan te gaan. Dit kan met een leidinggevende zijn, maar ook met een vertrouwenspersoon. Daarnaast kunnen medewerkers zich, wanneer zij het gevoel hebben dat sprake is van misstanden op de werkvloer, zich ook met deze signalen tot de toezichthouders wenden. Het valt niet uit te sluiten dat een werkgever de weigering tot het uitvoeren van de opdracht als werkweigering opvat, en tot ontslag zal overgaan. In dat geval staat voor de medewerker uiteraard een gang naar de rechter open.

Proces

Het proces van de verdere uitwerking verloopt via een drietal trajecten van wet- en regelgeving, te weten: de *Wijzigingswet financiële markten 2013*, het *Wijzigingsbesluit financiële markten 2013* en de *Regeling eed of belofte financiële sector*. De Wijzigingswet bevat de grondslag voor de verankering van de eed of belofte in de geschiktheidstoets van onder meer beleidsbepalers en commissarissen en heb ik op 19 april jl. bij uw Kamer ingediend. Het Wijzigingsbesluit zal in de komende periode naar de Raad van State worden gestuurd voor advies, en voor het einde van dit jaar worden gepubliceerd in het Staatsblad. De ministeriële regeling verwacht ik in de komende maanden te publiceren, zodat ondernemingen voldoende gelegenheid wordt geboden om zich voor te bereiden op de maatregel. De voorziene inwerkingtredingsdatum van de eed of belofte is 1 januari 2013, maar is afhankelijk van de voortgang van de behandeling van de Wijzigingswet.

Ik hoop u zo voldoende te hebben geïnformeerd.

De minister van Financiën,
J. C. de Jager