

Regeling integriteitsgevoelige functies kredietinstellingen en verzekeraars

Regeling van De Nederlandsche Bank N.V. en de Pensioen- & Verzekeringskamer ingevolge de artikelen 22a en 30ca Wet toezicht kredietwezen 1992, de artikelen 70a en 98a Wet toezicht verzekeringbedrijf 1993 en artikel 31a Wet toezicht natura-uitvaartverzekeringbedrijf in verband met artikel 3, derde lid, en artikel 7 van het Besluit van 10 oktober 2003 (Besluit integrale bedrijfsvoering kredietinstellingen en verzekeraars), Stb. 2003, 396, met betrekking tot integriteitsgevoelige functies

De Nederlandsche Bank N.V. en de Pensioen- & Verzekeringskamer, Gelet op de artikelen 22a en 30ca Wet toezicht kredietwezen 1992, de artikelen 70a en 98a Wet toezicht verzekeringbedrijf 1993 en artikel 31a Wet toezicht natura-uitvaartverzekeringbedrijf in verband met artikel 3, derde lid, en artikel 7 Besluit integrale bedrijfsvoering kredietinstellingen en verzekeraars;

Na overleg met de betrokken representatieve organisaties;

Besluiten:

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *Besluit*: Besluit van 10 oktober 2003, houdende regels ter zake van een integrale bedrijfsvoering door kredietinstellingen en verzekeraars alsmede tot wijziging van enkele koninklijke besluiten in verband met de Wet actualisering en harmonisatie financiële toezichtwetten (Besluit integrale bedrijfsvoering kredietinstellingen en verzekeraars), Stb. 2003, 396;
- b. *integriteitsgevoelige functie*: een integriteitsgevoelige functie als bedoeld in artikel 4 van het Besluit;
- c. *instelling*: een kredietinstelling of een verzekeraar;
- d. *kredietinstelling*: een kredietinstelling zoals bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder a, Wet toezicht kredietwezen 1992 en ingeschreven in het register, bedoeld in artikel 52, tweede lid, onder a, b en e, van de Wet toezicht kredietwezen 1992;

e. *verzekeraar*: een verzekeraar zoals bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder h jo. artikel 35 of artikel 47 van de Wet toezicht verzekeringbedrijf 1993 of een verzekeraar zoals bedoeld in artikel 1 onder c jo. artikel 14 van de Wet toezicht natura-uitvaartverzekeringbedrijf;

f. *financiële instelling*: een instelling of een beleggingsinstelling als bedoeld in artikel 1, onder c, van de Wet toezicht beleggingsinstellingen, of een effecteninstelling als bedoeld in artikel 1, onder d, van de Wet toezicht effectenverkeer 1995.

Artikel 2 Beleid integriteitsgevoelige functies

1. De instelling stelt beleid vast ter zake van integriteitsgevoelige functies. Het beleid omvat ten minste de kwalificatie van functies die een wezenlijk risico bevatten voor de integrale bedrijfsvoering van de instelling.

2. De instelling stelt beleid vast ter zake van de beoordeling van de betrouwbaarheid van een personeelslid in een integriteitsgevoelige functie. Het beleid omvat ten minste de beoordeling van de betrouwbaarheid van een personeelslid dat de instelling voornemens is te benoemen in een integriteitsgevoelige functie in het geval dat:

- a. het personeelslid in dienst treedt;
- b. het personeelslid reeds in dienst is en voor het eerst in een integriteitsgevoelige functie wordt benoemd of in een integriteitsgevoelige functie van een hoger niveau wordt benoemd.

Artikel 3 Administratieve en organisatorische procedures en maatregelen

1. De instelling draagt zorg voor de uitwerking en implementatie van het beleid in organisatorische en administratieve procedures en maatregelen. Deze procedures en maatregelen zijn geïntegreerd in de bedrijfsprocessen en dragen bij aan een integriteitsbewuste bedrijfscultuur.

2. De instelling hanteert objectieve, kenbare criteria om een functie te kwalificeren als een functie die een wezenlijk risico bevat voor de integrale bedrijfsvoering van de instelling.

De criteria kunnen betrekking hebben op:

- a. de mate waarin het betrokken personeelslid de beschikking of het beheer heeft over vermogen of waarden van de instelling of van derden;
 - b. de mate waarin het betrokken personeelslid bevoegd is tot het aangaan van verplichtingen namens de instelling of al dan niet tezamen met anderen bevoegd is tot vertegenwoordiging van de instelling in en buiten rechte;
 - c. de mate waarin het betrokken personeelslid toegang heeft tot cliënt- of transactiegegevens of tot bedrijfsgevoelige informatie over de instelling of over derden;
 - d. de mate waarin het betrokken personeelslid belast is met de uitvoering van controlerende of toezichhoudende werkzaamheden ten aanzien van de administratieve organisatie en het systeem van interne controle van de instelling en de naleving van toepasselijke regelgeving en interne voorschriften.
3. De organisatorische en administratieve procedures en maatregelen ter zake van de beoordeling van de betrouwbaarheid van een personeelslid omvatten ten minste:
- a. het controleren van de identiteit van betrokkene;
 - b. het controleren van de door betrokkene verstrekte gegevens en referenties op juistheid en volledigheid;
 - c. het maken van een onderbouwde inschatting van de betrouwbaarheid van betrokkene en een beoordeling daarvan in relatie tot het bekleden van een integriteitsgevoelige functie op een gegeven niveau.
4. De in het derde lid bedoelde organisatorische en administratieve procedures en maatregelen kunnen omvatten:
- a. het inwinnen van inlichtingen omtrent de betrouwbaarheid van betrokkene bij de werkgevers van betrokkene gedurende de laatste vijf jaar;
 - b. het vragen aan betrokkene naar voorvallen uit het verleden die betekenis kunnen hebben voor het oor-

deel over de betrouwbaarheid van betrokkene;

c. het laten overleggen door betrokkene van een verklaring omtrent het gedrag in de zin van de Wet justitiële gegevens.

5. Een instelling voert een zodanige administratie dat uit het dossier van een personeelslid dat is benoemd in een integriteitsgevoelige functie blijkt dat is voldaan aan het bepaalde in het derde lid, onder a, b en c.

Artikel 4 Beoordeling van externe personeelsleden

1. De instelling is verantwoordelijk voor de beoordeling van de betrouwbaarheid van degene die zich jegens de instelling verbindt anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden in een integriteitsgevoelige functie te verrichten.

2. De instelling kan de beoordeling van de betrouwbaarheid overlaten aan de werkgever van de betrokkene als bedoeld in het eerste lid onder de voorwaarde dat:

a. de instelling inzicht heeft inzicht in de administratieve en organisatorische procedures en maatregelen van de betrokken werkgever en heeft vastgesteld dat deze geen afbreuk doen aan de eigen administratieve en organisatorische procedures en maatregelen;

b. de instelling zich door middel van contractuele voorwaarden het recht voorbehoudt dat door of namens de instelling een onderzoek wordt ingesteld naar de mate van naleving van de gedelegeerde werkzaamheden.

3. De instelling controleert onder alle omstandigheden zelf de identiteit van betrokkene als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 5 Het verstrekken van inlichtingen over (voormalige) personeelsleden

1. Een instelling waaraan over een betrokkene inlichtingen als bedoeld in artikel 3, vijfde lid, onder a, worden gevraagd ten behoeve van een andere financiële instelling, dient:

a. schriftelijk te verklaren dat zij geen aanleiding heeft om aan de betrouwbaarheid van betrokkene te twijfelen dan wel, indien daartoe aanleiding bestaat,

b. schriftelijk inlichtingen te verstrekken en wel zodanig dat de verzoeken de financiële instelling zich voor de beoordeling van de betrouwbaarheid van de sollicitant een juist en zo vol-

ledig mogelijk beeld kan vormen omtrent betrokkene.

2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid onthoudt een onder toezicht staande instelling zich van het doen van uitspraken of het afgeven van verklaringen aangaande de betrouwbaarheid van een (voormalig) personeelslid indien zij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat daarmee een onjuist beeld van de betrokkene wordt gegeven.

Artikel 6 Inwerkingtreding en overgangsbepaling

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van de tweede dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst dan wel, indien deze datum voor 1 januari 2004 ligt, op 1 januari 2004.

2. Een instelling die op datum van inwerkingtreding van deze regeling werkzaam is, voldoet op 1 juli 2004 aan het bepaalde in deze regeling.

Artikel 7 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling integriteitsgevoelige functies kredietinstellingen en verzekeraars.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Toelichting

Algemeen

Op grond van de artikelen 22a en 30ca Wet toezicht kredietwezen 1992, de artikelen 70a en 98a Wet toezicht verzekeringsbedrijf 1993 en artikel 31a Wet toezicht natura-uitvaartverzekeringsbedrijf in verband met artikel 3, derde lid, en artikel 7 Besluit integere bedrijfsvoering kredietinstellingen en verzekeraars (het Besluit) hebben De Nederlandsche Bank N.V. en de Pensioen- & Verzekeringskamer (hierna: de toezichthouders) de opdracht om regels uit te vaardigen met betrekking tot het beleid, de organisatorische en administratieve procedures en maatregelen ter voorkoming van:

– betrokkenheid van de instelling bij strafbare feiten die het vertrouwen in de instelling of in de financiële markten in het algemeen schaden;

– betrokkenheid van de instelling bij handelingen die anderszins in het maatschappelijk verkeer zodanig onaanvaardbaar zijn dat deze het ver-

trouwen in de instelling of in de financiële markten in het algemeen schaden.

Artikel 4 onder b van het Besluit stelt vast dat de procedures en maatregelen in ieder geval betreffen: de beoordeling of de betrouwbaarheid van een personeelslid dat de instelling voornemens is te benoemen in een integriteitsgevoelige functie buiten twijfel staat. De toezichthouders geven invulling aan de genoemde wettelijke opdracht door het uitvaardigen van deze regeling betreffende de benoeming van een personeelslid in een integriteitsgevoelige functie.

Bij het opstellen van de regeling is, naast de uitgangspunten die de wet en het Besluit aanreiken, gebruik gemaakt van de door De Nederlandsche Bank, de Pensioen- & Verzekeringskamer en de Autoriteit Financiële Markten gezamenlijk vastgestelde Aanbevelingen ten aanzien van een integere bedrijfsvoering op het gebied van incidenten en integriteitsgevoelige functies. Deze aanbevelingen zijn per circulaire in januari 2002 aan de instellingen aangeboden. Bij de inwerkingtreding van deze regeling komen de genoemde aanbevelingen te vervallen. Ook is gekeken naar de huidige praktijk bij de instellingen. De bepalingen van deze regeling laten onverlet de door de toezichthoudende autoriteiten uitgevoerde betrouwbaarheidstoetsingen van (kandidaat)(mede)beleidsbepalers van en houders van gekwalificeerde deelnemingen in onder toezicht staande instellingen.

De uitvoering van de onderhavige regeling betekent dat er verwerking van persoonsgegevens zal plaatsvinden door de betrokken instellingen. Dat betekent dat de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP) van toepassing zal zijn. Het is de verantwoordelijkheid van de afzonderlijke instellingen om de volgens de WBP vereiste formaliteiten te verrichten.

De toezichthouders zijn zich ervan bewust dat instellingen reeds beschikken over beleid, procedures en maatregelen met betrekking tot integriteitsgevoelige functies. Het is dan ook van belang om op te merken dat deze regeling 'risicogebaseerd' is. Dit houdt mede in dat in de uitvoering van deze regeling aansluiting gezocht wordt bij de eigen beheerssystemen van de instelling inzake integriteitsge-

voelige functies. In het toezicht zal de uitvoering van de regeling beoordeeld worden in het licht van de eigen aard van de instelling. De toezichthouders zullen, in overleg met de representatieve organisaties, de feitelijke uitwerking van de regeling volgen en evalueren, waarbij ook de administratieve lasten zullen worden meegewogen.

Integriteitsgevoelige functies

In het bevorderen van de integriteit van de financiële sector is de persoonlijke integriteit van bestuurders een van de invalshoeken van het toezicht. De Memorie van Toelichting bij de Wet actualisering en harmonisatie financiële toezichtwetten (Stb. 2003, 55) geeft aan dat instellingen een zorgplicht hebben ten aanzien van de persoonlijke integriteit van hun bestuurders en medewerkers. De betrouwbaarheid van bestuurders, commissarissen en (andere) (mede)beleidsbepalers is in dat kader in de toezichtwetgeving opgenomen als vergunningvereiste. Deze betrouwbaarheidstoetsing is uitgewerkt in de Beleidsregel inzake de betrouwbaarheidstoetsing van (kandidaat)(mede)beleidsbepalers van en houders van gekwalificeerde deelnemingen in onder toezicht staande instellingen (Stcrt. 2000, 78).

Het Besluit voegt een ander aspect toe, dat losstaat van de bovengenoemde betrouwbaarheidstoetsing: instellingen zijn verplicht tot de 'beoordeling van de betrouwbaarheid van een personeelslid dat de instelling voornemens is te benoemen in een integriteitsgevoelige functie'. Het Besluit definieert het begrip integriteitsgevoelige functie als volgt: 1° een leidinggevende functie die is geplaatst direct onder het echelon van de bepalers en medebepalers van het dagelijks beleid van de instelling; 2° een functie waaraan overigens een bevoegdheid is verbonden die een wezenlijk risico bevat voor de integrale bedrijfsvoering van instelling.

Bij de functies onder 1° gaat het om het leidinggevend echelon direct onder de (dagelijkse) beleidsbepalers of medebeleidsbepalers van de instelling die ingevolge de toezichtwetgeving al op betrouwbaarheid zijn getoetst door de toezichthoudende autoriteit. Hiertoe behoren bijvoorbeeld directeuren van businessunits, stafdirecteuren, hoofden van stafdiensten, adjunct-directeuren en (overige)

leden van het managementteam op het niveau van het tweede echelon. Bij de functies onder 2° stelt de toelichting op het Besluit dat de instelling als uitgangspunt bepaalde sleutelfuncties zal nemen. In deze regeling wordt dat uitgewerkt in de artikelen 2 en 3.

In het kader van het kwalificeren als integriteitsgevoelige functie zijn er derhalve twee categorieën:
– Een categorie die vaststaat, namelijk een leidinggevende functie die is geplaatst direct onder het echelon van de bepalers en medebepalers van het dagelijks beleid van de instelling.
– Een categorie die de instelling zelf vanwege het risico voor de integere bedrijfsvoering als integriteitsgevoelig kwalificeert. Bij deze laatste categorie gaat het niet om vaststaande functies, maar is het de verantwoordelijkheid van de instelling om, mede aan de hand van objectieve, kenbare criteria, de afweging te maken of de betrokkene een integriteitsgevoelige functie vervult. Daarbij is van belang dat de instelling een dergelijke afweging in redelijkheid maakt. Het staat haar niet vrij om een functie niet als integriteitsgevoelig te kwalificeren als daartoe toch duidelijk aanleiding bestaat. Onder de integriteitsgevoelige functies vallen ook de functies binnen de gegeven definitie, die door personen worden vervuld die niet op basis van een arbeidsovereenkomst met de instelling werkzaam zijn, maar bijvoorbeeld op inhuur- of detachingsbasis tewerk zijn gesteld.

Het karakter van instellingen brengt met zich mee dat de meeste functies zijn blootgesteld aan enig integriteitsrisico. De vraag is of dit risico zodanig is dat er sprake is van een integriteitsgevoelige functie in de zin van deze regeling. Deze vraag wordt altijd positief beantwoord voor de bestuurders van de instelling en degenen in het echelon daaronder. Deze zijn degenen die de instelling kunnen binden en grote invloed uitoefenen op de besluitvorming en de gang van zaken binnen de instelling. Echter, ook op de andere niveaus kunnen zich integriteitsrisico's voordoen uit hoofde van de functie. Hieronder volgt een aantal voorbeelden:

– Een cliëntadviseur heeft toegang tot vertrouwelijke informatie. Wanneer deze persoon de informatie op grote schaal publiek maakt, kan dat in de

eerste plaats ernstige gevolgen met zich meebrengen voor cliënten en daarnaast ook voor de reputatie van de instelling.

– Een mainframe operator bewaakt cruciale mainframe processen. Gedacht kan worden aan geautomatiseerde systemen die ingezet worden ten behoeve van het betalingsverkeer. De positie van de operator maakt dat hij op een zodanige manier kan ingrijpen in cruciale en (gedeeltelijk) door automatisering gestuurde en uitgevoerde processen dat het betalingsverkeer ernstig wordt gehinderd, hetgeen zeer schadelijk kan zijn voor de reputatie van de instelling. De instelling dient te beoordelen of de aan de functie klevende risico's dusdanig zijn dat er sprake is van een integriteitsgevoelige functie in de zin van deze regeling. Op dit punt wordt beleid verwacht, dat is uitgewerkt in organisatorische en administratieve procedures en maatregelen.

Waar het een integriteitsgevoelige functie betreft, dient de instelling de betrouwbaarheid van de persoon te beoordelen. Uiteraard staat het de instelling vrij om dit ook te doen waar het geen integriteitsgevoelige functie betreft. Hierbij wordt aangeknoopt bij de norm van de bedrijfstak zoals die bijvoorbeeld tot uitdrukking komt in de richtlijnen van de NVB. Overigens geldt beoordeling niet alleen voor nieuwe medewerkers, maar ook voor diegenen die vanuit de organisatie intern een overstap maken van een niet-integriteitsgevoelige functie naar een integriteitsgevoelige functie of van een integriteitsgevoelige functie op een lager niveau naar een integriteitsgevoelige functie op een hoger niveau.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 2 Beleid integriteitsgevoelige functies

De instelling dient systematisch na te denken over en zich bewust te zijn van integriteitsrisico's die verbonden zijn aan functies en de daaruitvolgende kwalificatie van functies als integriteitsgevoelig. Dit laatste behelst niet dat in het beleid de namen van de functies worden aangegeven, maar wel dat de kenmerken worden gegeven op grond waarvan de instelling een functie als integriteitsgevoelig kwalificeert. Verder dient de instelling systematisch na te denken over de

beoordeling van de betrouwbaarheid van een personeelslid in een integriteitsgevoelige functie. Het gaat dan niet alleen om nieuw in dienst tredenden maar ook om bestaande medewerkers die een overstap maken van een niet-integriteitsgevoelige functie naar een integriteitsgevoelige functie of van een integriteitsgevoelige functie op een lager niveau naar een integriteitsgevoelige functie op een hoger niveau.

Verder kan de instelling een beleid vaststellen met betrekking tot herbeoordelingen. Hierbij kan gedacht worden aan dat het beleid van de instelling aangeeft wanneer een hernieuwde beoordeling noodzakelijk is, bijvoorbeeld naar aanleiding van incidenten of van signalen. De regeling gaat niet in op herbeoordelingen.

Artikel 3 Administratieve en organisatorische procedures en maatregelen

Beleid moet worden uitgewerkt en geïmplementeerd in administratieve en organisatorische procedures en maatregelen die geïntegreerd zijn in de bedrijfsprocessen. Ten eerste zijn er procedures en maatregelen om functies te kwalificeren als integriteitsgevoelig. Dit kwalificeren dient te geschieden op basis van objectieve, kenbare criteria.

De instelling dient hierbij af te wegen dat een functie niet als niet-integriteitsgevoelig kan worden gekwalificeerd terwijl die dat wel is. De keuze van de criteria ligt bij de instelling zelf.

Ten tweede zijn er procedures en maatregelen voor de beoordeling van de betrouwbaarheid van een betrokkene. Het zal daarbij in de eerste plaats moeten gaan om procedures om nieuwe medewerkers voor integriteitsgevoelige functies te toetsen ('screenen'). Daarnaast zijn procedures nodig voor het toetsen van medewerkers die al in dienst zijn van de instelling en een overstap maken van een niet-integriteitsgevoelige functie naar een integriteitsgevoelige functie of van een integriteitsgevoelige functie op een lager niveau naar een integriteitsgevoelige functie op een hoger niveau.

Voorts ligt het in de rede dat de instelling niet alleen bij benoeming de betrokken persoon toetst, maar ook nadien maatregelen neemt als bepaalde relevante informatie over de betrokkene bij haar bekend wordt.

De regeling bepaalt overigens niet iets over deze 'inemployment-screening'. De regeling stelt een aantal eisen waaraan de procedures en maatregelen betreffende de beoordeling van de betrouwbaarheid ten minste moeten voldoen: de identiteit van betrokkene dient vastgesteld te worden; de door betrokkene verstrekte gegevens en referenties moeten worden gecontroleerd op juistheid en volledigheid; er moet een onderbouwde inschatting worden gemaakt van de betrouwbaarheid van betrokkene en een beoordeling daarvan in relatie tot de integriteitsgevoelige functie.

Het is aan de instelling om te bepalen in hoeverre zij bepaalde elementen in de toetsing toepast, wellicht afhankelijk van de mate van integriteitsgevoeligheid van de functie. Zo kan de instelling inlichtingen inwinnen met betrekking tot iemands betrouwbaarheid bij de werkgever(s) bij welke betrokkene de laatste vijf jaar werkzaam is geweest. Indien deze een arbeidsverleden heeft dat korter is dan vijf jaar geldt deze bepaling ten aanzien van die kortere periode. Dit geldt ongeacht het of een of meer van de bedoelde werkgevers gedurende de laatste vijf jaar niet een instelling is geweest. Daarnaast kan de instelling de sollicitant vragen naar incidenten uit het verleden die voor de oordeelsvorming over zijn betrouwbaarheid relevant zijn. Deze vraagstelling zou onderdeel kunnen uitmaken van een sollicitatieformulier. Mocht dit niet gebruikt worden, dan zal een notitie van de betrokken personeelsfunctionaris over het antwoord van de sollicitant in het sollicitatie- of personeelsdossier te vinden moeten zijn. Tot slot kan een specifiek voor de betrokken functie afgegeven verklaring omtrent het gedrag overgelegd worden door de betrokkene. Bij al deze elementen dient de instelling te overwegen in hoeverre zij in de gegeven situatie zekerheid bieden ten aanzien van de toetsing van de integriteit van de betrokkene. Dossievorming is bij dit alles van belang.

Artikel 4 Beoordeling van externe personeelsleden

Externe personeelsleden waarvan de instelling voornemens is deze werkzaam te laten zijn in een integriteitsgevoelige functie moeten ook getoetst worden. De instelling kan dit overlaten aan de echte werkgever van de

medewerker. Dit is gebonden aan strikte voorwaarden die in het tweede lid zijn benoemd, onder andere dat de instelling zich het recht voorbehoudt dat door of namens de instelling een onderzoek wordt ingesteld naar hoe de andere partij invulling geeft aan de beoordeling. Onder omstandigheden en in goed overleg kan de toezichthouder hier een rol in spelen. Te allen tijde is de instelling wel zelf verantwoordelijk voor de beoordeling. Verder dient de instelling zelf de identiteit te controleren van het externe personeelslid.

Artikel 5 Het verstrekken van inlichtingen over (voormalige) personeelsleden

Het bepaalde in het eerste lid regelt dat iedere instelling aan wie in het onderhavige kader informatie wordt gevraagd, deze schriftelijk verstrekt. Daarbij geldt dat, indien zich ten aanzien van betrokkene geen feiten en/of omstandigheden hebben voorgedaan die de instelling aanleiding hebben gegeven om te twijfelen aan diens betrouwbaarheid, de instelling een verklaring van die strekking afgeeft aan de verzoekende instelling. Indien zich die feiten en/of omstandigheden wel hebben voorgedaan, verstrekt de instelling de informatie daarover juist en zo volledig mogelijk opdat de verzoekende instelling zich een zo goed mogelijk beeld terzake kan vormen. Een dergelijke situatie kan zich bijvoorbeeld voordoen bij ontslag wegens dringende redenen en bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Het bepaalde in dit artikel bevat meer in algemene zin het doen van uitingen over de betrokken persoon zonder dat er een concreet verzoek om inlichtingen van een mogelijke nieuwe werkgever voorligt. Een voorbeeld daarvan is het getuigschrift dat bij het einde van het dienstverband wordt afgegeven door de werkgever. Deze bepaling wil voorkomen dat werkgevers in het kader van een minnelijke afvloeiing een te rooskleurig beeld geven van de betrouwbaarheid van de medewerker. Hierbij zij opgemerkt dat niet is beoogd met deze bepaling afbreuk te doen aan het bepaalde in artikel 656 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek inzake de afgifte op verzoek van een getuigschrift aan een uit dienst tredende werknemer.

Artikel 6 Inwerkingtreding en overgangsbepaling

De overgangsbepaling houdt in dat beleid, procedures en maatregelen als bedoeld in deze regeling dienen te zijn geïmplementeerd per 1 juli 2004, niet dat tot 1 juli 2004 een inhaalslag betreffende de toetsingen moet plaatsvinden. De instelling kan in deze overigens ook tot de conclusie komen dat het staande beleid reeds voldoet aan de bepalingen in deze regeling.