



Regeling van de Minister van Economische Zaken van 4 maart 2013, nr. WJZ/13025564, tot vaststelling van de regeling uitvoering integriteitsbeleid EZ (Regeling integriteitsbeleid EZ)

De Minister van Economische Zaken,

Gelet op artikelen 51, 61, 61a, 62 en 64, eerste lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement en artikel 8 van het Besluit melden vermoeden van misstand bij Rijk en Politie;

Gehoord het Departementaal Georganiseerd Overleg;

Besluit:

§ 1. Algemene bepalingen

Artikel 1

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. *ministerie*: het Ministerie van Economische Zaken en de daaronder ressorterende diensten;
 - b. *medewerker*: degene die werkzaam is bij het ministerie of onder gezag van de raad van bestuur van de Nederlandse Mededingingsautoriteit;
 - c. *hoofd van dienst*:
 - 1°. secretaris-generaal,
 - 2°. een hoofd van dienst als bedoeld in het door de Minister van Economische Zaken vastgesteld besluit houdende regels inzake mandaat, volmacht en machtiging voor het ministerie,
 - 3°. de raad van bestuur van de Nederlandse Mededingingsautoriteit;
 - d. *hoofd van een organisatie-onderdeel*: een hoofd van een onderdeel van de organisatie van het Ministerie van Economische zaken zoals vastgesteld in de bijlage behorende bij het door de Minister van Economische Zaken vastgesteld besluit houdende regels inzake mandaat, volmacht en machtiging voor het ministerie;
 - e. *nevenwerkzaamheden*: hetgeen daaronder wordt verstaan in de artikelen 61 en 62 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement;
 - f. *geschenk*: een vergoeding, beloning, gift of belofte, in welke vorm dan ook, die aan een medewerker in zijn hoedanigheid van ambtenaar wordt aangeboden of gedaan door een derde en die strekt tot zijn privé-voordeel;
 - g. *standaard relatiegeschenk*: een geschenk van geringe waarde dat door een derde routinematig aan zijn relaties pleegt te worden aangeboden;
 - h. *personeelsinformatiesysteem*: een geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens over medewerkers ten behoeve van hun aanstelling, beloning en arbeidsvoorwaarden;
 - i. *compliance officer*: een medewerker die is belast met de taken, genoemd in artikel 9, tweede lid, van deze regeling;
 - j. *meldingsplichtige*: een medewerker die verplicht is tot het melden van zijn financiële belangen;
 - k. *restricted list*: een lijst met één of meer benoemde financiële belangen of categorieën van financiële belangen die gelet op de functievervulling van een medewerker een risico kunnen vormen voor de integriteit van het ministerie of van een medewerker;
 - l. *koersgevoelige informatie*: niet-openbare vertrouwelijke informatie die concreet is en die rechtstreeks of middellijk ziet op de rechtspersoon, vennootschap of instelling waarop de effecten betrekking hebben of op de handel in effecten, en waarvan openbaarmaking significante invloed zou kunnen hebben op de koers van de effecten of op de koers van daarvan afgeleide effecten;
 - m. *effect*:
 - 1°. effect in de zin van artikel 1:1 van de Wet op het financieel toezicht, tenzij dit is uitgegeven door een beleggingsmaatschappij met veranderlijk kapitaal als bedoeld in artikel 1, tweede lid, van de Tweede Richtlijn Vennootschapsrecht van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 13 december 1976 (77/91/EEG), en tevens wordt verhandeld op een beurs waarop van overheidswege toezicht wordt uitgeoefend binnen de Europese Economische Ruimte;
 - 2°. andere rechten, voortvloeiende uit contractsrelaties, voor zover deze rechten worden verhandeld op een beurs waarop van overheidswege toezicht wordt uitgeoefend binnen de Europese Economische Ruimte;
 - n. *gelieerde derden*:
 - 1°. de echtgenoot of partner van de meldingsplichtige, alsmede de personen met wie de meldingsplichtige een gemeenschappelijke huishouding voert;



- 2°. natuurlijke personen of rechtspersonen namens wie de meldingsplichtige financiële belangen beheert;
 - 3°. rechtspersonen waarin de meldingsplichtige zeggenschap ten aanzien van concrete beleggingsbeslissingen toekomt;
 - o. *vrijehandbeheerovereenkomst*: een schriftelijke overeenkomst, gesloten met een derde, niet zijnde een gelieerde derde, waarin de beslissingsbevoegdheid over afzonderlijke financiële belangen is overgedragen aan die derde, die derde slechts algemene instructies over spreiding van het risico en verdeling over verschillende soorten financiële belangen zal opvolgen, en die instructies niet vaker dan eenmaal per zes maanden kunnen worden gewijzigd;
 - p. *vertrouwenspersoon integriteit*: een medewerker die is belast met de taken, genoemd in artikel 24, eerste lid, van deze regeling;
 - q. *vermoeden van een misstand*: een vermoeden van een misstand als bedoeld in artikel 1 van het Besluit melden vermoeden van misstand bij Rijk en Politie;
 - r. *registratiepunt integriteit*: het registratiepunt integriteit bedoeld in artikel 27.
2. Onder het bezitten van financiële belangen wordt mede verstaan:
- a. het voor eigen rekening en risico doen houden van financiële belangen door een derde;
 - b. het verrichten van effectentransacties.

§ 2. Eed en belofte

Artikel 2

1. De medewerker legt bij zijn indiensttreding bij het ministerie of zijn aanstelling in algemene rijksdienst met tewerkstelling bij het ministerie een eed of een belofte af als bedoeld in artikel 51, eerste lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement.
2. Hij legt de eed of belofte af ten overstaan van zijn hoofd van dienst, in aanwezigheid van een getuige. Een hoofd van dienst legt de eed of belofte af ten overstaan van de secretaris-generaal of een door deze aangewezen medewerker, in aanwezigheid van een getuige.
3. Het afleggen van de eed of belofte geschiedt door voorlezing van de tekst van het formulier als bedoeld in artikel 51, tweede lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement.

§ 3. Nevenwerkzaamheden

Artikel 3

1. De medewerker doet aan het hoofd van zijn dienst schriftelijk opgave van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten, die de belangen van de dienst voor zover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken.
2. Het eerste lid is niet van toepassing op activiteiten als bedoeld in artikel 33b van het Algemeen Rijksambtenarenreglement en werkzaamheden ten behoeve van politieke partijen in de vrije tijd.

Artikel 4

De in artikel 3, eerste lid, bedoelde opgave bevat de volgende gegevens:

- a. de naam van de medewerker;
- b. zijn ambtelijke functie;
- c. de aard van de nevenwerkzaamheden;
- d. het verband tussen die werkzaamheden en zijn functievervulling;
- e. de naam van de natuurlijke of rechtspersoon ten behoeve van wie de nevenwerkzaamheden worden of zullen worden verricht.

Artikel 5

Het hoofd van dienst toetst of door het verrichten van de nevenwerkzaamheden de goede vervulling van zijn functie door de medewerker of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staan met die functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.

Artikel 6

1. Indien de toetsing tot een positieve uitkomst leidt, verleent het hoofd van dienst schriftelijk toestemming voor het verrichten van de gemelde nevenwerkzaamheden.



2. Indien en voor zover de toetsing tot een negatieve uitkomst leidt, onderzoekt het hoofd van dienst de mogelijkheid tot het maken van zodanige schriftelijke afspraken met de medewerker, dat de geconstateerde negatieve effecten die zijn verbonden aan het verrichten van die nevenwerkzaamheden worden teniet gedaan. Indien dergelijke afspraken niet mogelijk zijn, verleent het hoofd van dienst geen toestemming voor het verrichten van de gemelde nevenwerkzaamheden. Het besluit wordt schriftelijk aan de medewerker bekendgemaakt, onder vermelding van de motivering.
3. De medewerker legt de in artikel 3, eerste lid, bedoelde opgaven en de in het tweede lid bedoelde afspraken vast in het personeelsinformatiesysteem.

Artikel 7

De medewerker, aan wie toestemming voor het verrichten van de gemelde nevenwerkzaamheden is verleend, meldt elke wijziging van omstandigheden die van invloed kan zijn op de verleende toestemming, terstond aan zijn hoofd van dienst. Het bepaalde in de artikelen 3 tot en met 6 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 8

De hoofden van dienst doen jaarlijks vóór 1 februari aan het registratiepunt integriteit opgave van de in het voorgaande kalenderjaar gemelde nevenwerkzaamheden van de onder hen ressorterende medewerkers en de ter zake genomen besluiten, met gebruikmaking van het formulier dat is opgenomen in de bij deze regeling behorende bijlage 1.

§ 4. Financiële belangen en effectenbezit

Artikel 9

1. De secretaris-generaal van het Ministerie van Economische Zaken wijst ten minste één compliance officer aan voor de bij de organisatie-onderdelen van het ministerie werkzame medewerkers. Voorts wijst de secretaris-generaal ten minste één compliance officer aan voor de leden van de raad van bestuur van de Nederlandse Mededingingsautoriteit en de onder haar gezag werkzame medewerkers.
2. De compliance officers zijn ieder voor het eigen taakgebied belast met:
 - a. het ontvangen en registreren van meldingen als bedoeld in artikel 61a, eerste lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement;
 - b. het gevraagd en ongevraagd adviseren over en bijstand verlenen bij de uitvoering en handhaving van deze paragraaf door een hoofd van dienst;
 - c. het gevraagd adviseren van medewerkers over de uitvoering van deze paragraaf.
3. De compliance officers leggen verantwoording af aan de secretaris-generaal en brengen daartoe ten minste eenmaal per jaar aan hem een rapport uit, waaruit blijkt:
 - a. het aantal aanwijzingen van meldingsplichtigen en vaststellingen van restricted lists,
 - b. het aantal ontvangen meldingen,
 - c. het aantal in verband met meldingen gemaakte afspraken,
 - d. welke problemen zijn gerezen bij de uitvoering van deze paragraaf.
4. De compliance officers dragen er zorg voor dat de persoonlijke levenssfeer van de meldingsplichtigen zoveel mogelijk wordt gewaarborgd.
5. De compliance officers ontvangen ieder voor het eigen taakgebied een afschrift van alle beschikkingen, correspondentie en afspraken met meldingsplichtigen en eventuele onderzoeken en zij archiveren deze in het register waarin zij ook de meldingen registreren.

Artikel 10

1. Het hoofd van dienst wijst de medewerkers die binnen zijn dienstonderdeel werkzaamheden verrichten waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstremgeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie is verbonden schriftelijk aan als meldingsplichtige.
2. Het hoofd van dienst kan voor een of meer meldingsplichtigen een restricted list vaststellen.



Artikel 11

1. Van rechtswege zijn de volgende functionarissen voor de duur van hun functievervulling aangewezen als meldingsplichtige:
 - a. de secretaris-generaal, en de loco secretaris-generaal,
 - b. de directeuren-generaal en de directeuren van de beleidsonderdelen bedoeld in de bijlage behorende bij het door de Minister van Economische Zaken vastgesteld besluit houdende regels inzake mandaat, volmacht en machtiging voor het ministerie,
 - c. het hoofd van dienst en de hoofden van een organisatie-onderdeel van:
 - 1°. de Dienst ICT Uitvoering,
 - 2°. de Dienst Landelijk Gebied, en
 - 3°. het directoraat-generaal Uitvoering.
 - d. de inspecteur-generaal van de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit,
 - e. de leden van de raad van bestuur van de Nederlandse Mededingingsautoriteit en de onder haar gezag werkzame medewerkers,
 - f. de directeur van het Centraal Planbureau,
 - g. de directeur Bureau Bestuursraad,
 - h. de directeur Communicatie,
 - i. de directeur Financieel-Economische Zaken,
 - j. de directeur Wetgeving en Juridische Zaken,
 - k. de compliance officers.
2. Voor de in het eerste lid bedoelde functionarissen geldt een restricted list die bestaat uit alle effecten.

Artikel 12

1. Een meldingsplichtige meldt het bezit van zijn financiële belangen, indien deze de belangen van de dienst, zover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken.
2. In voorkomende gevallen meldt een meldingsplichtige voorts namens welke gelieerde derden hij financiële belangen beheert.

Artikel 13

1. Het is de meldingsplichtige voor wie een restricted list is vastgesteld verboden de op die restricted list vermelde financiële belangen te bezitten of te verwerven.
2. De meldingsplichtige verricht geen effectentransactie indien daardoor de schijn kan worden gewekt dat hij beschikte of kon beschikken over koersgevoelige informatie.
3. De meldingsplichtige bevordert dat de met hem gelieerde derden geen financiële belangen bezitten of verwerven, die hij zelf ingevolge deze regeling niet zou mogen bezitten of verwerven.

Artikel 14

1. De meldingsplichtige verricht meldingen door deze schriftelijk te richten tot zijn hoofd van dienst en toe te zenden aan de betrokken compliance officer.
2. De meldingsplichtige maakt voor meldingen gebruik van het in bijlage 2 bij deze regeling opgenomen formulier.
3. In afwijking van het eerste lid doen de compliance officers en de leden van de raad van bestuur van de Nederlandse Mededingingsautoriteit hun meldingen aan de secretaris-generaal en doet de secretaris-generaal zijn meldingen aan de minister.
4. Iedere melding geschiedt onverwijld nadat het feit dat of de gebeurtenis die gemeld moet worden aan de meldingsplichtige bekend is geworden.

Artikel 15

1. Het hoofd van dienst kan geheel of gedeeltelijk ontheffing verlenen van de verplichtingen bedoeld in de artikelen 12 tot en met 14, indien de goede vervulling van de functie van de betrokken medewerker en het goed functioneren van de dienst in redelijkheid verzekerd blijft.
2. Het hoofd van dienst verleent een ontheffing van artikel 13, eerste lid, voor zover de betrokken



medewerker aantoont dat de betrokken financiële belangen krachtens een schriftelijke vrijhandbeheerovereenkomst worden beheerd door een derde en hij geen functies bekleedt binnen de organisatie van die derde.

3. Aan een ontheffing kunnen voorschriften worden verbonden.
4. Het hoofd van dienst kan een ontheffing intrekken of wijzigen indien:
 - a. de feiten of omstandigheden op grond waarvan de ontheffing werd verleend zijn gewijzigd;
 - b. de medewerker de bij of krachtens artikel 61a van het Algemeen Rijksambtenarenreglement gestelde regels dan wel een aan de ontheffing verbonden voorschrift niet nakomt.

§ 5. Het aannemen van geschenken

Artikel 16

1. Het is de medewerker toegestaan een standaard relatiegeschenk aan te nemen.
2. Het is de medewerker niet toegestaan een ander geschenk aan te nemen:
 - a. met een waarde van meer dan € 50;
 - b. met een waarde van € 50 of minder, tenzij het hoofd van zijn organisatie-onderdeel hem daarvoor toestemming heeft verleend.
3. Het is de medewerker in geen geval toegestaan geschenken te laten bezorgen op zijn huis- of postadres.

Artikel 17

1. Indien een medewerker een geschenk wordt aangeboden met een waarde van meer dan € 50 of een ander geschenk dan een standaard relatiegeschenk, met een lagere waarde, doet hij hiervan terstond mededeling aan het hoofd van het organisatie-onderdeel waartoe hij behoort, onder vermelding van de vorm waarin het geschenk is aangeboden, de waarde van het geschenk, voor zover mogelijk, en de naam van de betrokken derde.
2. Het hoofd van het organisatie-onderdeel registreert voor de geschenken met een waarde van meer dan € 50,- de in het eerste lid bedoelde vermelde gegevens, met gebruikmaking van het registratieformulier dat is opgenomen in de bij deze regeling behorende bijlage 3.

Artikel 18

1. Het hoofd van het organisatie-onderdeel beslist over het al dan niet mogen aannemen van een ander geschenk dan een standaard relatiegeschenk, met een waarde van € 50 of minder.
2. Als het hoofd van het organisatie-onderdeel niet binnen twee werkdagen na de mededeling, bedoeld in artikel 17, eerste lid, schriftelijk aan de medewerker heeft laten weten geen toestemming te verlenen tot het aannemen van het geschenk, wordt de toestemming geacht te zijn verleend.

Artikel 19

Indien een geschenk niet wordt aangenomen maakt het hoofd van het organisatie-onderdeel dat bekend aan de aanbieder van het geschenk, onder verwijzing naar het integriteitsbeleid van het ministerie.

Artikel 20

Indien de medewerker het geschenk dat niet mag worden aangenomen toch heeft aangenomen, draagt het hoofd van het organisatie-onderdeel, voor zover mogelijk, zorg voor teruggave daarvan, respectievelijk, als het een dienst betreft, voor vergoeding van de kosten van die dienst. Een geschenk dat niet kan worden teruggegeven wordt door het betrokken hoofd voor algemeen gebruik beschikbaar gesteld aan de medewerkers van zijn organisatie-onderdeel.

Artikel 21

1. De hoofden van de organisatie-onderdelen verstrekken afschriften van de registratieformulieren aan hun hoofd van dienst.



2. De hoofden van dienst doen jaarlijks vóór 1 februari aan het registratiepunt integriteit opgave van de in het voorgaande kalenderjaar binnen hun dienst gemelde geschenken met een waarde van meer dan € 50,- die zijn aangeboden aan de onder hen ressorterende medewerkers, door middel van het verstrekken van de in het eerste lid bedoelde afschriften.

§ 6. De vertrouwenspersoon integriteit

Artikel 22

1. Er is ten minste één vertrouwenspersoon integriteit voor het ministerie.
2. De vertrouwenspersoon integriteit ressorteert onder de secretaris-generaal.

Artikel 23

1. De secretaris-generaal wijst een of meer medewerkers aan als vertrouwenspersoon integriteit.
2. De aanwijzing geldt voor een periode van ten hoogste twee jaren.

Artikel 24

1. De vertrouwenspersoon integriteit heeft in aanvulling op artikel 8 van het Besluit melden vermoeden van misstand bij Rijk en Politie tot taak een medewerker wiens integriteit in het geding is of dreigt te geraken desgevraagd te adviseren over de wijze waarop hij hiermee kan omgaan.
2. De vertrouwenspersoon integriteit stelt bij het uitoefenen van zijn taak de betrokken medewerker vooraf op de hoogte van het feit dat de vertrouwensfunctie een grens vindt in artikel 162 van het Wetboek van Strafvordering.

Artikel 25

De als vertrouwenspersoon integriteit aangewezen medewerkers overleggen onderling periodiek over de uitvoering van hun taak.

Artikel 26

De als vertrouwenspersoon integriteit aangewezen medewerkers brengen jaarlijks voor 1 maart aan de secretaris-generaal gezamenlijk een vertrouwelijk en geanonimiseerd verslag uit over het aantal malen dat zij zijn geraadpleegd en de onderwerpen waarover zij hebben geadviseerd in het voorgaande kalenderjaar, met daarbij aangegeven van welke vermoedens van een misstand zij eventueel hebben kennisgenomen.

§ 7. Het registratiepunt integriteit

Artikel 27

1. Er is een registratiepunt integriteit.
2. Het registratiepunt integriteit ressorteert onder de directeur Bedrijfsvoering.

Artikel 28

Het registratiepunt integriteit heeft tot taak:

- a. het verwerken en bewerken van de opgaven van de hoofden van dienst van de in het voorgaande kalenderjaar gemelde nevenwerkzaamheden en aangeboden geschenken met een waarde van meer dan € 50,- van de onder hen ressorterende medewerkers;
- b. het verwerken en bewerken van de opgaven van de hoofden van dienst van de in het voorgaande kalenderjaar geconstateerde inbreuken op de integriteit door de onder hen ressorterende medewerkers en de in dat kader getroffen maatregelen;
- c. het inrichten en houden van een register van gemelde nevenwerkzaamheden.

Artikel 29

1. Het registratiepunt integriteit brengt jaarlijks voor 15 maart aan de secretaris-generaal een vertrouwelijk en geanonimiseerd verslag uit over de gemelde nevenwerkzaamheden en geschenken en inbreuken op de integriteit en de in dat kader getroffen maatregelen.



2. In het verslag zijn per dienstonderdeel opgenomen:
 - a. het aantal gemelde nevenwerkzaamheden en meldingen van wijziging;
 - b. het aantal malen dat voor nevenwerkzaamheden toestemming is verleend na het maken van nadere afspraken;
 - c. het aantal gemelde geschenken met een waarde van meer dan € 50;
 - d. indien meer dan 10% van de geschenken met een waarde van meer dan € 50,- is aangeboden door dezelfde derde: de naam van deze derde;
 - e. het aantal malen dat inbreuk is gemaakt op de integriteit;
 - f. de wijze waarop het betrokken hoofd van dienst de inbreuken heeft behandeld;
 - g. conclusies en aanbevelingen.

§ 8. Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 30

Voor de toepassing van de artikelen 3 tot en met 21 fungeert voor de hoofden van dienst de secretaris-generaal als hoofd van dienst en voor de secretaris-generaal de minister.

Artikel 31

Indien het bij Koninklijke boodschap van 25 februari 2012 ingediende voorstel van wet Regels omtrent de instelling van de Autoriteit Consument en Markt tot wet is of wordt verheven en die wet in werking treedt, wordt in de artikelen 1, eerste lid, onderdeel b en onderdeel c, onder 3°, 9, eerste lid, 11, eerste lid, onderdeel e en 14, derde lid, 'de raad van Bestuur van de Nederlandse Mededingingsautoriteit' vervangen door: de Autoriteit Consument en Markt.

Artikel 32

1. De Regeling uitvoering integriteitsbeleid EZ wordt ingetrokken.
2. De circulaire van de Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij betreffende:
 - a. geschenken, d.d. 12 oktober 1999, met kenmerk P&O 99-3600,
 - b. nevenwerkzaamheden, d.d. 26 april 1999, met kenmerk P&O 99-1753,
 - c. eed of belofte, d.d. 28 oktober 1998, met kenmerk TRCP&O 98-190,worden ingetrokken.

Artikel 33

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.

Artikel 34

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling integriteitsbeleid EZ.

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

's-Gravenhage, 4 maart 2013

*De Minister van Economische Zaken,
H.G.J. Kamp.*



BIJLAGE 1, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 8

Registratieformulier Nevenwerkzaamheden voor het Hoofd van Dienst

Naam	
Dienstonderdeel	
Betreft kalenderjaar	
Afdeling/cluster/team	
Naam hoofd organisatieonderdeel	

U wordt verzocht jaarlijks – uiterlijk 1 februari – opgave te doen van de onder u ressorterende medewerkers in het voorafgaande kalenderjaar aangemelde nevenwerkzaamheden en de ter zake genomen besluiten (zoals bedoeld in artikel 8 van de Regeling integriteitsbeleid EZ).

Let op!:

- De nevenwerkzaamheden die u reeds in andere jaren hebt gemeld, hoeven niet meer gemeld te worden op dit formulier.
- U wordt verzocht om dit formulier jaarlijks vóór 1 februari te zenden aan het Registratiepunt Integriteit

	Omschrijving nevenwerkzaamheden	Naam van de organisatie	Toestemming verleend?	Welke afspraken zijn er gemaakt?
1.				
2.				
3.				
4.				

Datum en handtekening:

Toelichting op het Registratieformulier Nevenwerkzaamheden:

De regeling uitvoering integriteitsbeleid EZ bevat de onderstaande bepalingen ten aanzien van nevenwerkzaamheden:

De medewerker doet aan het hoofd van zijn dienst schriftelijk opgave van de nevenwerkzaamheden, die hij verricht of van plan is te gaan verrichten, die de belangen van de dienst voor zover deze in verband staan met zijn functievervulling kunnen raken.

Dit hoeft niet indien er sprake is van activiteiten als bedoeld in artikel 33b van het Algemeen Rijksambtenarenreglement en werkzaamheden ten behoeve van politieke partijen in de vrije tijd.

Opgave van de medewerkers aan het hoofd van dienst bevat de volgende gegevens:

- Naam van de medewerker;
- Zijn ambtelijke functie;
- De aard van de nevenwerkzaamheden;
- Het verband tussen die werkzaamheden en zijn functievervulling;
- De naam van de natuurlijke of rechtspersoon ten behoeve van wie de nevenwerkzaamheden worden of zullen worden verricht.

Het hoofd van dienst beoordeelt of de nevenwerkzaamheden de goede vervulling van zijn functie door de medewerker of de goede functionering van de openbare dienst kunnen belemmeren. Indien de uitkomst positief is, verleent het hoofd van dienst schriftelijk toestemming voor het verrichten van de gemelde nevenwerkzaamheden.

Indien toestemming in beginsel tot een negatieve uitkomst leidt, onderzoekt het hoofd van dienst de mogelijkheid tot het maken van zodanige schriftelijke afspraken met de medewerker, dat de negatieve effecten die zijn verbonden aan het verrichten van die nevenwerkzaamheden teniet worden gedaan. Indien dergelijke afspraken niet mogelijk zijn, verleent het hoofd van dienst geen toestemming voor het verrichten van de gemelde nevenwerkzaamheden.



Wet bescherming persoonsgegevens

Aan de medewerker wordt medegedeeld dat de gegevens worden verwerkt voor de beoordeling door het hoofd van dienst van de vraag of door het verrichten van de nevenwerkzaamheden de goede vervulling van de functie of het goed functioneren van de openbare dienst, voor zover deze in verband staan met de functie vervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. De gegevens worden vervolgens verstrekt aan het registratiepunt integriteit, dat ze opneemt in het register van gemelde nevenwerkzaamheden als bedoeld in art. 61, tweede lid, van het ARAR, en daaruit een vertrouwelijk en geanonimiseerd verslag verstrekt aan de secretaris-generaal. Van topmanagers worden de gegevens openbaar gemaakt. De verantwoordelijke voor deze verwerkingen is de Minister van Economische Zaken, voor deze respectievelijk het hoofd van dienst en de directeur Bedrijfsvoering, Postbus 20401, 2500 EK DEN HAAG. Meer bijzonderheden over het gebruik van de persoonsgegevens treft u aan in het WBP-meldingenregister van EZ: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/persoonsgegevens/verwerking-en-toezicht-persoonsgegevens/meldingenregister-ministerie-van-economische-zaken-landbouw-en-innovatie>.



BIJLAGE 2, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 14, TWEEDE LID

Meldingsformulier financiële belangen

Naam medewerker	
Betreft kalenderjaar	
Dienstonderdeel	
Afdeling/cluster/team	
Naam hoofd van dienst	

Financiële belangen:

		Belang 1	Belang 2	Belang 3
1	Aard van het financiële belang:			
2	Bedrijf/fonds waarop de financiële belangen betrekking hebben:			
3	Waarde:			
4	Kan dit financiële belang het dienstbelang raken? Waarom?			
5	Wordt het belang beheerd namens een gelieerde derde? Zo ja, wie?			
6	Datum waarop het financiële belang bekend is geworden:			
7	Restricted list? (Ja/Nee)			
8	Eerder verleende (gedeeltelijke) ontheffing o.g.v. art. 15? (Ja/Nee)			
9	Overeenstemming met voorschriften verbonden aan de eerder verleende ontheffing? ¹ (Ja/Nee)			
10	Bijzonderheden/Afspraken:			

¹ Bij melding van gewijzigde belangen, feiten of omstandigheden.

Datum en handtekening:

Toelichting bij het formulier financiële belangen

Meldingsplicht m.b.t. financiële belangen

Dit formulier wordt ingevuld door de medewerker. Via dit formulier meldt een meldingsplichtige het bezit van zijn financiële belangen. De medewerker is daartoe verplicht wanneer zijn belangen de belangen van de dienst, zover deze in verband staan met zijn functie vervulling, kunnen raken. In bepaalde gevallen kan het bezit van financiële belangen wettelijk verboden zijn. Het hoofd van dienst wijst de medewerkers aan die meldingsplichtig zijn. Dat zijn de medewerkers die werkzaamheden verrichten waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstremming of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie is verbonden.

Onder het bezitten van financiële belangen wordt in ieder geval verstaan¹:

- het voor eigen rekening en risico doen houden van financiële belangen door een derde;
- het verrichten van effectentransacties.

¹ Zie hiervoor nader de toelichting op de Regeling integriteitsbeleid EZ: Ook belangen die formeel bij anderen zijn ondergebracht kunnen voor de meldingsplichtige een financieel belang vormen.



Gelieerde derden

In voorkomende gevallen meldt een meldingsplichtige namens welke gelieerde derden hij financiële belangen beheert. Gelieerde derden zijn:

- de echtgenoot of partner, of een ander met wie een gemeenschappelijke huishouding wordt gevoerd;
- (rechts)personen namens wie financiële belangen worden beheerd;
- rechtspersonen waarin men zeggenschap heeft ten aanzien van concrete beleggingsbeslissingen.

Restricted list

Een *restricted list* is een voor de meldingsplichtige vastgestelde lijst met financiële belangen die hij/zij in ieder geval niet mag bezitten of verwerven. Het hoofd van dienst kan voor een of meer meldingsplichtigen een *restricted list* vaststellen.

Ontheffing

Indien er een ontheffing is gegeven van de meldplicht of het verbod op het bezit of de verwerving van financiële belangen of het verrichten van effectentransacties, wordt dit op het formulier vermeld. Aangegeven wordt wat die ontheffing inhoudt (zoals geheel of gedeeltelijk, en voor welke financiële belangen). Bij de vraag 'voorschriften aan de ontheffing' wordt ingevuld welke voorschriften er zijn gesteld en in hoeverre het betrokken financiële belang in overeenstemming is (of niet) met die voorschriften. Als er sprake is van afspraken worden ook deze afspraken vermeld.

Opsturen formulier

Het formulier wordt gericht aan het hoofd van dienst, en gezonden aan de *compliance officer*. De *compliance officer* registreert de meldingen en adviseert het hoofd van dienst gevraagd en ongevraagd over de uitvoering en handhaving van de regeling over financiële belangen. Aan u kan worden gevraagd om nadere informatie te verstrekken, als daarvoor aanleiding bestaat op grond van de melding, of na de melding gebleken feiten en omstandigheden. U kunt de *compliance officer* raadplegen over uw financiële belangen in relatie tot integriteitsvragen.

Wet bescherming persoonsgegevens

Uw gegevens worden opgenomen in de registratie van meldingen als bedoeld in artikel 61a, tweede lid, van het ARAR door de betrokken *compliance officer* van het Ministerie van EZ. De gegevens worden verwerkt voor de beoordeling van de vraag of u financiële belangen heeft, effecten bezit of effectentransacties verricht waardoor de goede vervulling van uw functie of het goed functioneren van de openbare dienst, voor zover dit in verband staat met uw functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. De gegevens zijn alleen toegankelijk voor diegenen die rechtstreeks betrokken zijn bij de naleving van de integriteitsregels. De verantwoordelijke voor deze verwerking is de Minister van Economische Zaken, Postbus 20401, 2500 EK DEN HAAG. Meer bijzonderheden over het gebruik van de persoonsgegevens treft u aan in het WBP-meldingenregister van EZ: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/persoonsgegevens/verwerking-en-toezicht-persoonsgegevens/meldingenregister-ministerie-van-economische-zaken-landbouw-en-innovatie>.



BIJLAGE 3, BEHORENDE BIJ ARTIKEL 17, TWEDE LID

Registratieformulier Geschenken

Naam hoofd van Dienst	
Dienstonderdeel	
Betreft kalenderjaar	

U wordt verzocht jaarlijks – uiterlijk 1 februari van het kalenderjaar – opgave te doen van de geschenken met een waarde van meer dan € 50,- die u of de onder u ressorterende medewerkers zijn aangeboden in het daaraan voorafgaande kalenderjaar
(Zoals bedoeld in artikel 21, tweede lid, van de Regeling integriteitsbeleid EZ)

	(Bedrijfs) Naam schenker	Soort geschenk of dienst	Waarde van het geschenk	Aantal	Totale waarde	Aangenomen?
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
Totaal						

Datum en handtekening:

Toelichting op het Registratieformulier Geschenken

Dit formulier wordt ingediend door het hoofd van Dienst.

De regeling integriteitsbeleid EZ bevat de onderstaande bepalingen ten aanzien van het aannemen van geschenken:

Onder geschenk wordt verstaan 'een vergoeding, beloning, gift of belofte, in welke vorm dan ook, die aan een medewerker in zijn hoedanigheid van ambtenaar wordt aangeboden of gedaan door een derde en die strekt tot zijn privévoordeel'.

De medewerker mag een standaard relatiegeschenk aannemen. Denk daarbij aan balpennen, agenda's en kalenders.

Als een medewerker een geschenk wordt aangeboden dat niet valt onder de definitie van een standaard relatiegeschenk, meldt hij/zij dat bij zijn/haar leidinggevende. Geschenken met een waarde van € 50,- of minder mogen alleen worden aangenomen als het hoofd van het organisatieonderdeel daarvoor toestemming heeft verleend. Geschenken met een waarde van meer dan € 50,- mogen nimmer worden aangenomen.



TOELICHTING

I. Algemeen

Aanleiding en doel

In het kader van het integriteitsbeleid van de sector rijk is bij het Ministerie van Economische Zaken preventief beleid ontwikkeld ter voorkoming van de aantasting van de integriteit. Het betreft regels voor het afleggen van de eed of belofte, over het verrichten van nevenwerkzaamheden, over financiële belangen en effectenbezit, over het aannemen van geschenken en diensten van relaties alsmede over het melden van een misstand.

Dit integriteitsbeleid is van toepassing op alle medewerkers van het ministerie (inclusief de zogenoemde buitendiensten), inclusief de medewerkers die zijn geplaatst bij de Nederlandse Mededingingsautoriteit. Het betreft hier een voortzetting van het beleid zoals dat reeds werd toegepast binnen de voorheen onderscheiden ministeries van Economische Zaken en van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij.

II. Artikelgewijs

Artikel 1

Medewerker

De NMa is geen dienstonderdeel van het Ministerie van Economische Zaken maar een zelfstandig bestuursorgaan. Om te verhelderen dat deze regeling onverminderd van toepassing is op de medewerkers van het ministerie die krachtens artikel 16 van de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen werkzaam zijn onder het gezag van de raad van bestuur van de NMa, is dit geëxpliciteerd in de definitie van medewerker. Voorts is verduidelijkt dat deze regeling eveneens van toepassing is voor al die ambtenaren die bij het ministerie werkzaam zijn doordat zij zijn gedetacheerd bij een organisatieonderdeel of een buitendienst van het ministerie. Daarbij kan het gaan om een werkzaamheid voor onbepaalde tijd, maar ook voor een bepaalde tijd, bijvoorbeeld in het kader van interim-functievervulling (IF). De regels zijn wel beperkt tot degenen die zijn aangesteld als ambtenaar.

Op uitzendkrachten en andere personen die werkzaamheden verrichten op basis van contracten zullen de onderhavige regels, indien daartoe gelet op de mogelijke risico's aanleiding bestaat, in die contracten van overeenkomstige toepassing moeten worden verklaard.

Hoofd van 'dienst' en hoofd van een 'organisatieonderdeel'

In het mandaatbesluit van het ministerie wordt middels een limitatieve opsomming omschreven wat wordt verstaan onder 'hoofd van dienst' (zie artikel 1, onderdeel c, van het Besluit mandaat, volmacht en machtiging EZ 2012). Wanneer in deze regeling wordt gesproken van 'een hoofd van dienst' geeft het mandaatbesluit aldus aan welke leidinggevenden worden bedoeld. Uit de opsomming in het mandaatbesluit van hoofden van dienst blijkt uit welke diensten (bijvoorbeeld een Directoraat-Generaal, een Agentschap, een Programmadirectie of een Dienst) de organisatie van het ministerie bestaat. Doordat in artikel 1, onderdeel c van deze regeling voor de definitie van hoofd van dienst wordt verwezen naar het op enig moment geldende mandaatbesluit van het ministerie, zal een toekomstige wijziging in de organisatie van het ministerie steeds automatisch doorwerken in deze regeling.

Met de term 'hoofd van een dienstonderdeel' wordt in deze regeling een andere leidinggevende aangeduid dan een 'hoofd van dienst'. Voor de inhoud van 'hoofd van een dienstonderdeel' is aangesloten bij de organisatie zoals die wordt vastgesteld in de mandaatregeling van het ministerie. In de bijlage van mandaatregeling van het ministerie waarin de organisatie van het ministerie wordt beschreven (zie de bijlage bij het Besluit mandaat, volmacht en machtiging EZ 2012) wordt per dienst (bijvoorbeeld een Directoraat-Generaal, een Agentschap, een Programmadirectie of een Dienst) een nadere onderverdeling gemaakt waarmee de organisatie van een dienst nader wordt bepaald. De onderdelen van zo'n dienst worden in deze regeling aangeduid als dienstonderdeel. Als binnen een organisatieonderdeel nog een nadere onderverdeling, bijvoorbeeld in teams of afdelingen, is gemaakt die niet is opgenomen in de bijlage van het mandaatbesluit, dan is daarbij geen sprake meer van een dienstonderdeel in de zin van deze regeling. Zo is bijvoorbeeld de afdeling 'Juridisch Advies en Bezwaar & Beroep' van de directie WJZ geen dienstonderdeel in de zin van deze regeling omdat die onderverdeling in afdelingen niet in de bijlage bij de mandaatregeling is opgenomen.



Effecten

In de omschrijving van het begrip 'effect' is ervoor gekozen allereerst aan te sluiten bij de definitie van 'effecten' in de Wet op het financieel toezicht. Op grond van deze definitie vallen onder het begrip effect feitelijk alle door een rechtspersoon, vennootschap of instelling uitgegeven verhandelbare waardebewijzen of rechten, en alle rechten op basis waarvan een waardebewijs kan worden verkregen. Daaronder vallen onder meer obligaties en premie-obligaties, en ook opties. Voorts is toegevoegd dat ook andere rechten, voortvloeiende uit contractsrelaties, tot de groep 'effecten' worden gerekend voor zover deze worden verhandeld op een beurs waarop van overheidswege toezicht wordt uitgeoefend binnen de Europese Economische Ruimte. Te denken valt daarbij aan rechten op levering van goederen zoals goud, valuta, landbouwproducten of uitstoot van CO₂, of daarvan weer afgeleide rechten. Hierdoor worden onder andere ook *futures*, *swaps* en andere derivatencontracten onder de noemer 'effecten' gebracht.

Het begrip effecten is anderzijds ook in belangrijke mate ingeperkt, doordat beleggingen in beursgenoteerde *open-ended* beleggingsmaatschappijen zijn uitgezonderd. Deze maatschappijen zijn als het Nederlandse maatschappijen zijn herkenbaar doordat zij in een groot deel van hun schriftelijke stukken, en onder andere in hun algemene voorwaarden voor de uitgifte van aandelen, uitdrukkelijk moeten aangeven dat zij een beleggingsinstelling zijn 'met veranderlijk kapitaal'. Ook beleggingen in beleggingsmaatschappijen die elders binnen de Europese Unie zijn gevestigd zijn toegestaan indien zij beursgenoteerd zijn en voldoen aan het bepaalde in artikel 1, tweede lid, van de tweede vennootschapsrichtlijn. Zij zijn eveneens herkenbaar aan de toevoeging dat zij een vennootschap zijn met veranderlijk kapitaal. De kans dat het beleggen in effecten die zijn uitgegeven door dergelijke beleggingsmaatschappijen ertoe leidt dat de goede vervulling van de functie door de betrokken medewerker niet meer in redelijkheid verzekerd blijft, is zeer gering. Het vermogen van deze maatschappijen mag alleen worden aangewend voor beleggingen in andere vennootschappen. Ook zal een dergelijke beleggingsmaatschappij zijn beleggingen spreiden over meer fondsen. De invloed van beleggers in dergelijke maatschappijen op hun beleggingsbeleid is vrijwel nihil. Omdat zij bovendien beursgenoteerd moeten zijn, is verzekerd dat het niet kan gaan om beleggingsmaatschappijen met een geringe omvang.

Gelieerde derden

De groep gelieerde derden is in omvang beperkt gehouden tot diegenen met wie de medewerker een dusdanige band onderhoudt, dat aannemelijk is dat de medewerker aan zijn inspanningsverplichting bedoeld in artikel 13, derde lid, inhoud zal kunnen geven. De groep gelieerde derden bestaat uit ten eerste de personen met wie de medewerker normaliter een duurzame relatie onderhoudt (echtgenoot, partner en huisgenoten). De tweede groep gelieerde derden bestaat uit de natuurlijke personen en rechtspersonen namens wie de meldingsplichtige het beheer over hun financiële belangen voert. Gedacht kan worden aan situaties waarin de meldingsplichtige als voogd het beheer voert over het vermogen van een minderjarige of optreedt als procuratiehouder van een rechtspersoon. De derde groep gelieerde derden bestaat uit de rechtspersonen waarin de meldingsplichtige zeggenschap ten aanzien van concrete beleggingsbeslissingen toekomt. Dit kan zich bijvoorbeeld voordoen als de meldingsplichtige bestuurder is van een stichting met een charitatief doel of een beleggingsclub met rechtspersoonlijkheid of directeur/grotaandeelhouder van een B.V. tot beheer van pensioenvermogen of ter uitoefening van toegestane nevenwerkzaamheden.

Vrijehandbeheerovereenkomst

De vrijehandbeheerovereenkomst is een instrument om afstand te doen van de zeggenschap over financiële belangen, die vermeld staan op de *restricted list* van een als meldingsplichtige aangewezen medewerker. De in de definitie opgenomen strenge criteria, waaraan het beheer van de belangen moet voldoen geven voldoende zekerheid dat zich bij het verwerven of bezitten van dergelijke financiële belangen geen belangenverstremgeling zal voordoen. Zo mag de derde aan wie het beheer wordt opgedragen geen 'gelieerde derde' als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder n, zijn. Voorts zal de medewerker in de beheersovereenkomst moeten laten opnemen dat hij slechts algemene beheersinstructies mag geven en dat die instructies telkens gedurende zes maanden niet gewijzigd kunnen worden.

Het bezitten van financiële belangen

Het begrip 'financiële belangen' leent zich niet voor een alomvattende definiëring. De memorie van toelichting bij het wetsvoorstel dat leidde tot de huidige tekst van artikel 125 Ambtenarenwet (Kamerstukken II 2000/01, 27 602, nr. 3) zegt hierover: 'Het begrip financieel belang is zeer divers. Het kan gaan om het bezit van effecten, vorderingsrechten, onroerend goed, bouwgrond, alsook om financiële deelnemingen in ondernemingen, enz.. Zelfs negatieve financiële belangen, zoals schulden uit hypothecaire vorderingen, kunnen in verband met mogelijke belangenverstremgeling relevant zijn.'



En: 'dat vooraf niet eenduidig kan worden aangegeven welke financiële belangen wel en welke niet toelaatbaar zijn in relatie tot de te vervullen functie. Of een bepaald financieel belang daadwerkelijk risico's met zich brengt, is afhankelijk van het type organisatie waar men werkzaam is, het concrete financieel belang en de concrete inhoud van de taak van de ambtenaar.'

In het tweede lid van artikel 1 wordt de inhoud van het begrip 'het bezitten van financiële belangen' nader bepaald. In de eerste plaats wordt er mede onder verstaan 'het voor eigen rekening en risico door anderen doen houden van effecten'. Daardoor wordt verhelderd dat het 'bezitten' van financiële belangen ruim moet worden uitgelegd. Ook belangen die formeel bij anderen zijn ondergebracht kunnen voor de meldingsplichtige een financieel belang vormen. In de tweede plaats wordt bewerkstelligd, dat telkens wanneer in paragraaf 4 iets bepaald wordt met betrekking tot 'het bezitten van financiële belangen', die bepaling zich tevens uitstrekt tot het verrichten van transacties met effecten.

Artikel 2 – Eed en belofte

Op grond van artikel 51 ARAR is de ambtenaar verplicht tot het afleggen van een eed of belofte. In het Besluit van de Minister van Binnenlandse Zaken, d.d. 23 april 1998 (Stcrt. 18 mei 1998, nr. 92) is bepaald welke tekst de ambtenaar hiervoor moet uitspreken.

Het afleggen van de eed of de belofte is bij uitstek een gelegenheid om de medewerker te wijzen op het belang van de overheid als handhaver van democratische en rechtsstatelijke waarden. Het is één van de instrumenten die kan bijdragen aan het zich meer bewust worden door de ambtenaar van zijn bijzondere positie als overheidsdienaar en van de consequenties die dit heeft voor zijn integriteit. Deze integriteit dient te worden gekenmerkt door onkreukbaar betrouwbaar en zorgvuldig gedrag.

Artikelen 3 tot en met 8 – Nevenwerkzaamheden

De in artikel 61 van het ARAR opgenomen meldings- en registratieplicht voor nevenwerkzaamheden van ambtenaren is beperkt tot nevenwerkzaamheden die de belangen van de dienst kunnen raken, en voor zover deze in verband staan met de functie vervulling van de ambtenaar. De artikelen 3 tot en met 8, die een uitwerking zijn van artikel 61, eerste, tweede en vierde lid, ARAR kennen aldus dezelfde reikwijdte.

Van nevenwerkzaamheden als hier bedoeld kan bijvoorbeeld sprake zijn als:

- a. het ambtenaar-zijn van de medewerker of de aard van diens ambtelijke werkzaamheden van invloed is of is geweest op het verkrijgen van de nevenwerkzaamheden;
- b. de aard van de nevenwerkzaamheden overeenkomt met de ambtelijke werkzaamheden van de medewerker;
- c. de medewerker in zijn ambtelijke functie werkzaam is op hetzelfde werkterrein;
- d. de medewerker bij de nevenwerkzaamheden gebruik maakt van gegevens die hij in zijn ambtelijke functie heeft verkregen;
- e. de medewerker bij het verrichten van de nevenwerkzaamheden te maken heeft of krijgt met natuurlijke of rechtspersonen met wie hij in zijn ambtelijke functie te maken heeft;
- f. de nevenwerkzaamheden niet in overeenstemming zijn met het aanzien van het ambt van de medewerker of het aanzien van de openbare dienst;
- g. de nevenwerkzaamheden kunnen leiden tot slechte collegiale verhoudingen;
- h. het tijdsbeslag dat is gemoeid met de nevenwerkzaamheden van negatieve invloed kan zijn op de beschikbaarheid van de medewerker voor het vervullen van zijn functie of kan leiden tot overbelasting of
- i. de natuurlijke of rechtspersoon, voor wie de werkzaamheden worden of zullen worden verricht, niet te goeder naam en faam bekend staat.

Het eerste lid van artikel 3 is niet van toepassing op activiteiten als bedoeld in artikel 33b van het ARAR, zoals vakbondsactiviteiten. Tevens hoeven werkzaamheden ten behoeve van politieke partijen in de vrije tijd niet te worden gemeld.

Aangezien de medewerker zelf verantwoordelijk is voor het al dan niet melden van nevenwerkzaamheden, is het raadzaam dat hij in geval van twijfel – voorafgaand aan de eventuele melding – de in artikel 22, e.v. bedoelde vertrouwenspersoon integriteit raadpleegt.

In artikel 5 is bepaald dat het hoofd van dienst de gemelde nevenwerkzaamheden toetst aan de gestelde norm. De aspecten waarop wordt getoetst zijn onoorbare belangenverstremming, botsing van belangen, schade aan het aanzien van het ambt en onvoldoende beschikbaarheid voor de functie. Bij deze toetsing kan aandacht worden besteed aan:

- a. het karakter van de nevenwerkzaamheden;
- b. de functie van de ambtenaar in de organisatie;
- c. het gebied waarin de nevenwerkzaamheden worden verricht;
- d. de vraag of er verwevenheid met de ambtelijke functie is;
- e. de vraag of de betrouwbaarheid en de integriteit van de ambtenaar in het geding komen;
- f. de vraag of het risico bestaat dat bij de uitoefening van de nevenwerkzaamheden ambtelijke informatie wordt misbruikt;



- g. de vraag of door de nevenwerkzaamheden het risico van een persoonlijke confrontatie in de ambtelijke functie aanwezig is;
- h. de reputatie van de natuurlijke persoon of rechtspersoon voor wie de nevenwerkzaamheden worden verricht;
- i. de vraag of zich in belangrijke mate publieke effecten kunnen voordoen waardoor op zichzelf aanvaardbare nevenwerkzaamheden toch extern negatief worden beoordeeld;
- j. de vraag of de nevenwerkzaamheden een negatieve uitwerking kunnen hebben op de handhavingmogelijkheden in de ambtelijke functie;
- k. de zwaarte van de nevenwerkzaamheden.

Deze elementen zijn ontleend aan de artikelgewijze toelichting in de nota van toelichting op het Besluit van 4 december 1997, houdende wijziging van het Algemeen Ambtenarenreglement en enkele andere besluiten in verband met de formalisering van de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 1997–1999 (Stb. 655).

Als de toetsing tot een positieve uitkomst leidt, verleent het hoofd van dienst schriftelijk toestemming voor het verrichten van de gemelde nevenwerkzaamheden (artikel 6). Indien en voor zover de toetsing tot een negatieve uitkomst leidt, onderzoekt het hoofd van dienst de mogelijkheid tot het maken van zodanige schriftelijke afspraken met de medewerker, dat de geconstateerde negatieve effecten die zijn verbonden aan het verrichten van die nevenwerkzaamheden worden teniet gedaan. Indien dergelijke afspraken niet mogelijk zijn, verleent het hoofd geen toestemming voor het verrichten van de gemelde nevenwerkzaamheden. Uiteraard wordt het besluit, conform de regels van de Algemene wet bestuursrecht, schriftelijk aan de medewerker bekendgemaakt, onder vermelding van de motivering en van de mogelijkheid tegen het besluit bezwaar te maken.

Deze beperkte mogelijkheid om nevenwerkzaamheden te verbieden vloeit – evenals de beperking van de meldingsplicht – voort uit de in de Grondwet en het Europees verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden vastgelegde grondrechten van een ieder, zoals het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer, het recht van vrije arbeidskeuze en het recht tot het geven van onderwijs. Volgens vaste jurisprudentie van het Europese Hof voor de Rechten van de mens moeten beperkingen van het recht van bescherming van de persoonlijke levenssfeer noodzakelijk zijn in een democratische samenleving en proportioneel zijn ten opzichte van het doel dat met die beperkende maatregelen wordt nagestreefd. De meldingsplicht en daarop volgende toetsing vormen, in samenhang met de registratieplicht, een waardevolle bijdrage aan de bescherming van de integriteit van het openbaar bestuur. Tevens wordt de rechtszekerheid gediend: voor de medewerker wordt duidelijk wat het oordeel van het bevoegd gezag is over de (on)toelaatbaarheid van zijn nevenwerkzaamheden.

Artikelen 9 tot en met 15 – Financiële belangen en effectenbezit

Wettelijk kader

In artikel 125 van de Ambtenarenwet is in het tweede lid de opdracht opgenomen om bij algemene maatregel van bestuur voorschriften vast te stellen omtrent het melden van financiële belangen en het bezit van en transacties in effecten, die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken. Dit tegen de achtergrond van het feit, dat aan bepaalde functies in het bijzonder het risico van financiële belangenverstremming of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is. Hieraan is uitvoering gegeven met artikel 61a ARAR.

Eenzijds bevat artikel 61a ARAR voor ambtenaren die werkzaamheden verrichten waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstremming of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is, de verplichting die financiële belangen en het bezit van en transacties met die effecten te melden die de belangen van de dienst kunnen raken, voor zover deze in verband staan met hun functievervulling. Deze meldingsplicht gaat pas in nadat deze ambtenaren als meldingsplichtige zijn aangewezen.

Anderzijds bevat artikel 61a ARAR in het vierde lid het verbod voor ambtenaren om financiële belangen te hebben, effecten te bezitten of effectentransacties te verrichten waardoor de goede vervulling van hun functie of het goed functioneren van de rijksdienst, voor zover dit in verband staat met hun functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Het vijfde lid verschaft een basis om bij ministeriële regeling nadere regels te stellen. In de toelichting daarbij is uiteengezet dat deze bijvoorbeeld kunnen handelen over de aanwijzing van een *compliance officer*, het als insider aanwijzen van ambtenaren, het verplichte gebruik van formulieren, het vaststellen van *restricted lists*, de wijze van registratie en de verantwoording van de *compliance officer* jegens het bevoegd gezag. In de artikelen 9 tot en met 15 van deze regeling zijn de in artikel 61a, vierde lid, ARAR bedoelde nadere regels vastgesteld.



Praktische uitvoering van de artikelen 9 tot en met 15: het werk- en ontwikkelgesprek

In het verlengde van deze regeling is de beleidslijn ingevoerd, dat de risico's van financiële belangenverstremgeling en oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie met alle medewerkers ten minste één maal per jaar, in het werk- en ontwikkelgesprek aan de orde worden gesteld. In dat gesprek zal als hulpmiddel daarbij gebruik gemaakt worden van de indicatoren 'code rood, oranje of groen':

In geval van 'code rood' krijgt de ambtenaar werkzaamheden opgedragen waaraan vrijwel zeker risico's als vorenbedoeld zijn verbonden. De ambtenaar zal dan (in een aan hem gericht besluit) worden aangewezen als meldingsplichtige. Dat betekent dat hij verplicht is om zijn financiële belangen te melden. Het betekent voorts dat door het betrokken hoofd van dienst beoordeeld moet worden of het nodig is dat voor deze meldingsplichtige een *restricted list* wordt opgesteld. Het hoofd van dienst moet hierbij een zorgvuldige afweging maken tussen enerzijds de belangen van de dienst en anderzijds de belangen van de meldingsplichtige. Onderzocht moet worden of het redelijk, noodzakelijk en proportioneel is om gelet op het taakveld en de werkzaamheden van de meldingsplichtige te veronderstellen dat deze ambtenaar op enig moment zal beschikken over financiële of koersgevoelige informatie over bedrijven.

Desgewenst kan een medewerker op zijn verzoek een *restricted list* krijgen. Ten behoeve van die beoordeling of een *restricted list* nodig is, kan het nuttig zijn om in het gespreksverslag de (al dan niet gemelde) financiële belangen te benoemen. Dit ontheft de meldingsplichtige overigens niet van zijn meldplicht.

Bij 'code oranje' spelen de risico's van financiële belangenverstremgeling en oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie mogelijk een rol, maar volgt nog geen formele aanwijzing als meldingsplichtige. Van de ambtenaar wordt wel gevergd dat hij alert blijft op veranderingen in het spanningsveld tussen zijn werkzaamheden en zijn financiële belangen en daarover – indien nodig – zijn leidinggevende inlicht.

Er is sprake van een 'code groen', indien, gelet op de werkzaamheden van de ambtenaar, geen risico's worden voorzien. Een aanwijzing als meldingsplichtige komt dan niet aan de orde. Wel wordt ook dan van de ambtenaar verwacht dat hij ontwikkelingen die van belang kunnen zijn bespreekt met zijn leidinggevende.

De conclusie van het gesprek (rood, oranje of groen) wordt neergelegd in het gespreksverslag.

Artikel 9

Dit artikel geeft aan dat er ten minste twee compliance officers worden aangewezen. Het voor de NMa aanwijzen van een eigen compliance officer is nodig wegens het grote aantal meldingsplichtigen bij de NMa. De compliance officers gaan voor het hen toegewezen taakgebied de registratie voeren van de meldingen. Verder staan zij waar mogelijk de hoofden van dienst met raad en daad bij, met name indien zij moeten besluiten over de aanwijzing van meldingsplichtigen en *restricted lists*. Ook kunnen de compliance officers door medewerkers geraadpleegd worden over hun financiële belangen in relatie tot integriteitsvragen.

Gelet op deze taken draagt de compliance officer mede zorg voor een op de naleving van de integriteitsregels gerichte cultuur. Daaruit volgt dat de compliance officer zich rechtstreeks kan wenden tot de Secretaris Generaal, een lid van de Raad van Bestuur van de NMa of een andere leidinggevende indien hij zich uit hoofde van zijn taken zorgen maakt over (meldingen over) financiële belangenverstremgeling of de schijn daarvan binnen de organisatie.

Uiteraard handelen de compliance officers in overeenstemming met de Wet bescherming persoonsgegevens. Bij al hun werkzaamheden zullen zij vertrouwelijk opereren. Zo zullen zij ervoor zorgen, dat persoonsgegevens in relatie met financiële belangen binnen het digitale archiefsysteem zó worden verwerkt, dat zij alleen toegankelijk zijn voor diegenen die rechtstreeks betrokken zijn bij de naleving van de integriteitsregels.

Artikel 10

Artikel 61a ARAR vraagt van de Minister die medewerkers als meldingsplichtige aan te wijzen die werkzaamheden verrichten waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstremgeling is verbonden of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie. In het eerste lid draagt de minister deze taak op aan de hoofden van dienst. De toelichting bij artikel 61a van het ARAR zegt over het criterium dat bij de aanwijzing van meldingsplichtigen moet worden gebruikt het volgende: 'In de praktijk kan het risico van financiële belangenverstremgeling zich onder meer voordoen bij ambtenaren die betrokken zijn bij of beslissingsbevoegd zijn inzake bijvoorbeeld aanbestedingen, subsidieverstrekkingen, steunverlening, het verstrekken van leningen, het verlenen van advies- en onderzoeksopdrachten.'

Het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie ontstaat daar waar de ambtenaar bij het verrichten van de opgedragen werkzaamheden kennis krijgt van dossiers waarin deze informatie voorkomt of voor kan komen. Met name bij het Ministerie van Economische Zaken bestaat bij de uitvoering van taken een verhoogde kans om in aanraking te komen met koersgevoelige informatie.



Dit risico kan op twee manieren worden beheerst. Ofwel door aanpassing van het taakveld ofwel door het bezit van de desbetreffende financiële belangen dan wel de effectentransacties te verbieden. Indien het eerste niet mogelijk of wenselijk is, resteert slechts de tweede oplossing.

Omdat het hoofd van dienst bij uitstek in staat is de in dit verband nodige afwegingen te maken, is hij ook degene die kan besluiten welke van zijn medewerkers meldingsplichtige zijn. Omdat zijn besluiten beschikkingen zijn in de zin van de Algemene wet bestuursrecht, zal het hoofd van dienst de medewerker voorafgaande aan zijn besluit op de hoogte moeten stellen van zijn voornemen om hem als meldingsplichtige aan te wijzen. De medewerker kan dan zijn zienswijze omtrent het voorgenomen besluit geven. Het hoofd van dienst zal vervolgens alle bij het besluit betrokken belangen moeten afwegen. Voorts kan het hoofd van dienst zogenaamde *restricted lists* vaststellen. Het gaat dan om de situatie waarin een medewerker een verhoogde kans heeft om in aanraking te komen met koersgevoelige informatie en aanpassing van het taakveld niet mogelijk of wenselijk is. In zo'n geval wordt het voor een ieder geldende verbod uit artikel 61a, vierde lid, van het ARAR voor de betrokken medewerker geconcretiseerd door middel van een zogenaamde 'restricted list'. Een *restricted list* bevat de belangen die de aangewezen medewerker als gevolg van artikel 13 in ieder geval niet mag bezitten of verwerven. Bij het opstellen van die lijst moet worden afgewogen welke financiële belangen in redelijkheid opgenomen moeten worden gelet op het betrokken taakveld en de aard van de koersgevoelige informatie waarmee de medewerker in aanraking kan komen. Er moet een balans worden gevonden tussen de belangen van de organisatie enerzijds en de belangen van de medewerker anderzijds. Daarbij is van belang dat zowel de organisatie als de medewerker belang kunnen hebben bij de duidelijkheid en zekerheid die een *restricted list* in bepaalde risicovolle omstandigheden biedt. Een meldingsplichtige kan op grond van artikel 15 ontheffing vragen van de meldplicht en van het verbod om de op de *restricted list* opgenomen financiële belangen te bezitten of te verwerven (zie nader de toelichting op artikel 15).

Niet alleen tijdens het dienstverband van de medewerker, maar ook voorafgaand daaraan en na afloop ervan is de hier aan de orde zijnde problematiek van belang. Al vóór de aanstelling zal in het aanstellingsgesprek aan de sollicitant duidelijk gemaakt moeten worden of hij meldingsplichtig zou zijn en welke *restricted list* voor hem zou gaan gelden. Daarmee krijgt de sollicitant de mogelijkheid hiermee ook rekening te houden bij het aanvaarden van zijn functie. En ook na vertrek uit zijn functie zal de medewerker beperkingen in acht moeten nemen. Als hij een andere functie binnen EZ krijgt zal de *restricted list* nog enige tijd kunnen gelden. Als hij een andere functie binnen het Rijk aanvaardt, zal het ARAR op hem van toepassing blijven; niet alleen artikel 61a, maar ook artikel 50 van het ARAR. En als hij ophoudt ambtenaar te zijn blijft in ieder geval artikel 5:56 van de Wet op het financieel toezicht voor hem gelden.

Het vaststellen van een *restricted list* laat onverlet, dat het mogelijk blijft dat het vierde lid van artikel 61a, ARAR meebrengt dat de medewerker nog andere, niet op de *restricted list* voorkomende financiële belangen evenmin mag bezitten. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn, indien de medewerker na het opstellen van de *restricted list* andere werkzaamheden gaat verrichten of in het bezit komt van bepaalde financiële belangen en het gevolg daarvan is dat het goed functioneren van de openbare dienst, voor zover dit in verband staat met zijn functievervulling, in redelijkheid niet meer is verzekerd. Maar ook overigens is de *restricted list* geen uitputtende lijst.

Bij het opstellen van de *restricted lists* kan het hoofd van dienst zich laten bijstaan door de *compliance officer*. De vaststelling van een *restricted list* is evenals de aanwijzing van een meldingsplichtige een beschikking. Dat impliceert dat ook hierbij de medewerker in de gelegenheid moet worden gesteld zijn zienswijze te geven op het voornemen van het hoofd van dienst. Doorgaans zal de eerste vaststelling van een *restricted list* samenvallen met de eerste aanwijzing als meldingsplichtige. Maar nodig is dit niet. Juist uit de meldingen die de meldingsplichtige doet kan blijken dat er een *restricted list* moet worden vastgesteld of dat de eerder vastgestelde *restricted list* aanpassing behoeft. Wijziging kan bijvoorbeeld nodig zijn indien de medewerker andere werkzaamheden gaat verrichten of in het bezit komt van bepaalde financiële belangen en het gevolg daarvan is dat het goed functioneren van de openbare dienst, voor zover dit in verband staat met zijn functievervulling, in redelijkheid niet meer is verzekerd.

Artikel 11

In artikel 11 wordt een aantal functionarissen van rechtswege aangewezen als meldingsplichtige. De aanwijzing betreft een groep topambtenaren van het ministerie, de leden van de raad van bestuur van de NMa en alle medewerkers van de NMa. Deze medewerkers worden aangewezen omdat aan hun werkzaamheden risico's van financiële belangenverstremming en oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden zijn en een goed functioneren van het ministerie en van de NMa vereist, dat het publiek erop kan vertrouwen, dat die risico's afdoende worden beheerst.

In het geval van de NMa leidt dat tot de aanwijzing van een vrij grote groep ambtenaren, maar deze risico's zijn daar nu eenmaal – gelet op de taken van de NMa – groot. En het belang van het verzekerd zijn van een goed, integer en onafhankelijk functioneren van de NMa is ook navenant groot. Het tweede lid bepaalt dat voor al deze functionarissen een *restricted list* geldt die bestaat uit alle effecten.



Hierbij moet worden bedacht dat de definitie van het begrip 'effect' in artikel 1, eerste lid, onder m, zo is vorm gegeven, dat beleggen in *open-ended* beleggingsinstellingen buiten de reikwijdte van deze regeling valt.

Artikel 12

Het tweede lid bevat een aanvulling van de meldingsplicht. De meldingsplichtige moet ook aangeven namens welke gelieerde derden hij financiële belangen beheert. Ingevolge artikel 1, eerste lid, onder n, gaat het daarbij om – kort gezegd – partners en huisgenoten en om derden namens wie hij financiële belangen beheert en rechtspersonen waarin hem zeggenschap toekomt ten aanzien van concrete beleggingsbeslissingen. Deze melding stelt de *compliance officer* in staat de meldingsplichtige te attenderen op het bestaan van artikel 13, derde lid. Dit artikel verplicht de meldingsplichtige te bevorderen dat deze met hem 'gelieerde derden' geen financiële belangen bezitten of verwerven die hij zelf ingevolge deze regeling niet zou mogen bezitten of verwerven. Met name indien de meldingsplichtige financiële belangen beheert namens een derde of indien hem – bijvoorbeeld in een bestuursfunctie – in een rechtspersoon zeggenschap toekomt ten aanzien van concrete beleggingsbeslissingen, kan er tevens sprake zijn van nevenwerkzaamheden, waarvan de medewerker met toepassing van artikel 3 van opgave dient te doen aan zijn hoofd van dienst.

Artikel 13

Zoals hiervoor in de toelichting bij artikel 10 aangegeven bevat een *restricted list* een concrete, niet-limitatieve, invulling van het verbod van artikel 61a, vierde lid, ARAR. Het tweede lid bevat een concretisering van het gebod van artikel 50, eerste lid, ARAR, dat iedere ambtenaar verplicht om zich te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt. In het derde lid is een bepaling opgenomen die de meldingsplichtige verplicht om te bevorderen dat met hem gelieerde derden geen financiële belangen bezitten of verwerven, die hij zelf niet mag bezitten of verwerven. Wie onder 'gelieerde derden' moeten worden verstaan is geregeld in de definitie die is opgenomen in artikel 1, eerste lid, onder n. Dat laat onverlet, dat het de medewerker, of deze nu meldingsplichtige is of niet, niet is toegestaan om in de ruimere kring van collega's, vrienden, familie of andere derden tips of adviezen te geven, waardoor zij kunnen gaan doen wat aan hem zelf verboden is. Door het geven van bedoelde tips of adviezen wordt, wat ook het gevolg is, de geheimhoudingsplicht van artikel 125a, derde lid, Ambtenarenwet geschonden. Op een dergelijke schending van deze norm zal een disciplinaire straf kunnen volgen.

Artikel 15

Het eerste lid geeft het hoofd van dienst de bevoegdheid om een ontheffing te verlenen van een verplichting die is opgenomen in de artikelen 12 tot en met 14, eerste lid. Daarvoor is alleen plaats, indien voldaan is aan het criterium dat de goede vervulling van de functie van de betrokken medewerker en het goed functioneren van de betrokken dienst in redelijkheid verzekerd blijft. Daarbij gaat het uiteraard om het functioneren van de betrokken dienst voor zover dat in verband staat met de functie vervulling van de betrokken medewerker. Dit criterium is ontleend aan artikel 61a, vierde lid, ARAR, dat de randvoorwaarde biedt waarbinnen de onderhavige regeling moet blijven. Het hoofd van dienst kent de werkzaamheden, de betrokken medewerker en de functie en is daarom bij uitstek degene die kan vaststellen of aan het vorengenoemde criterium is voldaan.

Als aan het criterium is voldaan, kan het hoofd van dienst op basis van de hem bekende feiten en omstandigheden een ontheffing verlenen. Relevante feiten en omstandigheden kunnen onder meer zijn de geringe waarde van de betrokken belangen, de onmogelijkheid enige invloed uit te oefenen op de ontwikkeling van de waarde van de betrokken financiële belangen en de persoonlijke band tussen de medewerker en de betrokken financiële belangen, zoals die kan bestaan als de medewerker deel uitmaakt van een groep familieleden die samen de aandelen in het familiebedrijf houden. De ontheffing op grond van artikel 15 zal kunnen worden verleend aan die medewerkers, ten aanzien van wie weliswaar van rechtswege is bepaald dat zij zijn aangewezen als meldingsplichtige, maar die toch werkzaamheden verrichten waarbij niet snel belangenverstremming zal optreden en waarbij zij niet in aanraking komen met koersgevoelige informatie.

Een ontheffing kan voor een bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd worden verleend. Een ontheffing van de verplichting in artikel 13 voor bepaalde tijd kan bijvoorbeeld op zijn plaats zijn indien de betrokkene een andere functie krijgt binnen het ministerie, waardoor zijn *restricted list* op korte termijn moet worden aangepast. Als hij van plan is afstand te doen van de effecten die op die lijst voorkomen, zal hem enige tijd moeten worden gegeven om dat ook te verwezenlijken. Ook als een medewerker door middel van vererving effecten verkrijgt die hij niet mag bezitten, zal er enige tijd overheen gaan alvorens duidelijk is of de desbetreffende belangen aan anderen worden toegedeeld of afgestoten. Een soortgelijke situatie kan zich voor doen bij de indiensttreding van nieuwe medewerkers. Alle inspanningen dienen er dan echter op gericht te zijn te voorkomen dat een ontheffing moet worden verleend. Dat kan door de effecten af te stoten vóór de datum van indiensttreding en deze datum zo



nodig uit te stellen. Hiervoor is ook nodig dat al in het aanstellingsgesprek wordt duidelijk gemaakt welke *restricted list* zal gelden en in beeld wordt gebracht of de sollicitant beschikt over daarmee strijdige financiële belangen. Een ontheffing voor onbepaalde tijd ligt voor de hand als de medewerker effecten die op zijn *restricted list* voorkomen op goede gronden niet kan of wil afstoten. Dat kan zich bijvoorbeeld voor doen als betrokkene toegelaten nevenwerkzaamheden uitvoert of heeft uitgevoerd en met het oog daarop beschikt over een eigen management- of pensioen-B.V.

Aan een ontheffing kunnen in gevolge het derde lid voorschriften worden verbonden. Dergelijke voorschriften zullen er steeds op zijn gericht te voorkomen dat een situatie ontstaat waarin de goede vervulling van de functie van de betrokken medewerker en het goed functioneren van de dienst in redelijkheid niet meer verzekerd is. Zij zullen worden toegesneden op de specifieke omstandigheden waarin de betrokkene zich bevindt en onder meer betrekking kunnen hebben op de duur van de ontheffing en het beheer en afstoten van de betrokken financiële belangen. Ontheffingen kunnen betrekking hebben op de gehele strekking van de artikelen 12 tot en met 14 of slechts op een deel daarvan. Aldus kan een ontheffing van artikel 13 resulteren in een beperktere *restricted list* dan die voor de in artikel 11 genoemde functionarissen voortvloeit uit artikel 11, tweede lid. Daardoor kan bijvoorbeeld voor dergelijke functionarissen het bezit van een pensioen-B.V. mogelijk worden gemaakt. Wel zullen dan voorschriften kunnen worden gegeven met betrekking tot de effecten waarin deze b.v. wel en niet mag beleggen. Een ontheffing kan ingevolge het vierde lid ook, indien de omstandigheden zijn gewijzigd of de medewerker zich niet houdt aan de voorschriften, worden gewijzigd of ingetrokken.

Het tweede lid bevat de regel dat het hoofd van dienst in ieder geval een ontheffing verleent van artikel 13, eerste lid, in die gevallen waarin de medewerker aantoonbaar dat zijn financiële belangen krachtens een schriftelijke vrijehandbeheerovereenkomst worden beheerd door een derde en hij geen functies bekleedt binnen de organisatie van die derde. Voor de definitie van vrijehandbeheerovereenkomst zij verwezen naar artikel 1, onder o, en de toelichting daarop. Het verlenen van een ontheffing is, afgezien van het in het tweede lid bedoelde geval, geen vanzelfsprekendheid.

In alle gevallen waarin een meldingsplichtige financiële belangen verkrijgt die strijdig zijn met zijn *restricted list*, zal hij die in ieder geval zo spoedig mogelijk moeten melden en er goed aan doen in overleg te treden met de *compliance officer*. Daarbij zal het uitgangspunt zijn, dat de belangen worden afgestoten.

Door de *compliance officer* en het hoofd van dienst kan worden bezien of betrokkene een ontheffing kan krijgen en welke voorschriften daar eventueel aan moeten worden verbonden, of het nodig is aan de betrokken ambtenaar – eventueel tijdelijk – andere taken op te dragen en of dat ook mogelijk is. In die gevallen waarin een medewerker beschikt over financiële belangen die in strijd zijn met zijn *restricted list*, de betrokken medewerker de belangen niet kan of wil afstoten en het niet verantwoord is een ontheffing te verlenen, resteren nog slechts de mogelijkheden dat de betrokkene met andere werkzaamheden wordt belast of dat aan hem een andere functie wordt opgedragen.

Artikelen 16 tot en met 21 – Aannemen van geschenken

Een belangrijk element van het integriteitsbeleid is het aannemen van geschenken van derden. Kernpunt daarbij is dat de ambtenaar zijn onafhankelijkheid dient te behouden. Geschenken kunnen in allerlei vormen worden gegeven, zoals balpennen, kalenders, drank, kaartjes voor voorstellingen, etentjes, korting op artikelen, maar ook bij wijze van dienstverlening, zoals het gratis wassen van de auto van de medewerker tijdens diens bezoek aan een ondernemer. Om die reden is in artikel 1, onder f, een ruime begripsomschrijving van geschenk opgenomen: een vergoeding, beloning, gift of belofte, in welke vorm dan ook, die aan een medewerker in zijn hoedanigheid van ambtenaar wordt aangeboden of gedaan door een derde en die strekt tot zijn privévoordeel.

Een ding hebben geschenken gemeen: de aanbieder hoopt op die manier de relatie met de ambtenaar in stand te houden respectievelijk te verbeteren. Het is dan ook een zekere vorm van beïnvloeding waaraan risico's verbonden kunnen zijn. Om deze risico's te vermijden is het van belang de medewerkers duidelijkheid te verschaffen over hoe zij om moeten gaan met het aannemen van geschenken. Artikel 64, eerste lid, van het ARAR verbiedt het aannemen van geschenken anders dan met goedvinden van het bevoegd gezag. Met de artikelen 16 tot en met 21 van de onderhavige regeling is aan dit 'goedvinden' nadere inhoud gegeven. Met de toepassing van deze regels zal voor de medewerkers helderheid ontstaan over het oordeel van het hoofd van hun organisatieonderdeel over welke geschenken zij mogen aannemen en welke niet. Daarnaast wordt door de registratie inzicht verkregen welke personen of bedrijven geschenken met een waarde van meer dan € 50,- aanbieden aan medewerkers.

In artikel 16, eerste lid, is als hoofdregel gegeven dat het de medewerker is toegestaan standaard relatiegeschenken aan te nemen. Het gaat daarbij om geschenken van geringe waarde die de betrokken derden routinematig aan hun relaties plegen aan te bieden, zoals balpennen, agenda's en kalenders. Andere geschenken met een waarde van meer dan € 50,- mogen in geen geval worden aangenomen. Wel moet de medewerker het aanbod terstond melden aan het hoofd van zijn organisatieonderdeel. Als de medewerker een ander geschenk met een waarde tot en met € 50,- wordt



aangeboden, zoals een CD-bon, meldt hij dit eveneens aan het hoofd van zijn organisatieonderdeel en vraagt deze of hij het geschenk mag aannemen of niet. In beide gevallen vermeldt de medewerker hierbij de vorm waarin het geschenk is aangeboden of gegeven, de waarde van het geschenk, voor zover mogelijk, en de naam van de betrokken derde. Het hoofd legt deze gegevens voor de geschenken met een waarde van meer dan € 50 vast in een registratieformulier (artikel 17). Hij weegt de te nemen beslissing af aan de hand van noties als:

- op welk moment wordt het geschenk aangeboden. Bijvoorbeeld het aanbieden van een geschenk na het sluiten van een overeenkomst heeft een andere waardering dan het aanbieden daarvan als de opdracht nog moet worden verleend;
- om welke reden wordt iets gegeven;
- staat het geschenk of de dienst in de juiste verhouding tot de geleverde prestatie;
- wordt er een wederprestatie verlangd of wordt daar op aangestuurd;
- betreft het een incidenteel geval of wordt de medewerker wel vaker iets door dezelfde relatie aangeboden;
- is het in het belang van de dienst dat het geschenk wordt aangenomen, ook al levert het geschenk privévoordeel voor de medewerker op?

Met deze afweging dient niet al te veel tijd te zijn gemoed. Daarom is in artikel 18, tweede lid, bepaald dat de toestemming wordt geacht te zijn verleend als het hoofd van het organisatieonderdeel niet binnen twee werkdagen schriftelijk heeft meegedeeld geen toestemming te geven. Als het geschenk niet wordt aangenomen, stelt het hoofd van het organisatieonderdeel de aanbieder van het geschenk hiervan op de hoogte. Hij wijst de aanbieder daarbij op de kwetsbare positie van ambtenaren en het beleid van het ministerie om zijn medewerkers tegen (de schijn van) mogelijke beïnvloeding te beschermen. Hij kan dan tevens vragen om in het vervolg geen geschenken van enige waarde meer aan te bieden aan zijn medewerkers.

Artikel 20 ziet op de situatie dat de medewerker het geschenk heeft aangenomen, terwijl dat niet is toegestaan. Er zijn omstandigheden denkbaar dat de medewerker er niet aan ontkomt het geschenk aan te nemen, bijvoorbeeld als het geschenk wordt aangeboden in een groot gezelschap bij een bezoek aan een bedrijf. In dat geval zorgt het hoofd van zijn organisatieonderdeel voor teruggave van het geschenk of voor vergoeding van de kosten als het gaat om een dienst. Als het geschenk niet kan worden teruggegeven, wordt het voor algemeen gebruik beschikbaar gesteld aan de medewerkers van het betrokken organisatieonderdeel.

Artikelen 22 tot en met 26 – de vertrouwenspersoon integriteit

In deze artikelen wordt uitvoering gegeven aan artikel 8 van het Besluit melden vermoeden misstand bij Rijk en Politie (Stb. 2009, 572). Dit besluit schrijft (in artikel 8) voor dat er een vertrouwenspersoon integriteit (hierna: VPI) moet worden aangewezen en welke taken de VPI heeft. In navolging van dit besluit en van het Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector wordt derhalve de term VPI aangehouden.

In aanvulling op de taken die de VPI in navolging van artikel 8 van het Besluit melden vermoeden misstand bij Rijk en Politie heeft, heeft een VPI van dit ministerie ook tot taak om een medewerker desgevraagd te adviseren over de manier waarop de medewerker moet handelen in het concrete geval dat zijn integriteit in het geding is of in het geding dreigt te raken. In de praktijk is gebleken dat er behoefte is aan deze adviesfunctie van de vertrouwenspersoon.

De VPI heeft op grond van artikel 8 van het Besluit melden vermoeden misstand bij Rijk en Politie en artikel 24 van de onderhavige regeling de volgende taken:

- a. een medewerker:
 - 1°. wiens integriteit in het geding is of dreigt te geraken desgevraagd te adviseren over de wijze waarop hij hiermee kan omgaan,
 - 2°. op zijn verzoek te adviseren over zijn melding van een vermoeden van een misstand;
- b. de secretaris-generaal te informeren over een melding van een vermoeden van een misstand;
- c. het betrokken hoofd van dienst en de secretaris-generaal te adviseren over een vermoeden van een misstand.

De VPI draagt vanuit zijn taken mede zorg voor een op de naleving van de integriteitsregels gerichte cultuur. Daaruit volgt dat de VPI zich rechtstreeks kan wenden tot de Secretaris-Generaal, een lid van de Raad van Bestuur van de NMA of een andere leidinggevenden indien hij uit hoofde van zijn taken zorgen maakt over de integriteit binnen de organisatie.

De procedure voor het melden van een misstand is niet opgenomen in deze regeling, maar in het Besluit melden vermoeden van misstand bij Rijk en Politie). De procedure houdt in dat de ambtenaar een melding kan doen bij zijn leidinggevende, bij de VPI of rechtstreeks bij de Commissie integriteit overheid. Deze commissie wordt in de loop van 2013 opgevolgd door de Onderzoeksraad Integriteit Overheid. Indien de melding bij de leidinggevende of de VPI wordt gedaan, wordt een intern onder-



zoek gestart naar het vermoeden van een misstand. Dit wordt de interne procedure genoemd. Indien rechtstreeks bij de Commissie integriteit overheid (resp. de Onderzoeksraad Integriteit Overheid) wordt gemeld, start deze een onderzoek naar het vermoeden van een misstand. Voorts start de Commissie integriteit overheid (resp. de Onderzoeksraad Integriteit Overheid) een onderzoek indien een ambtenaar zich niet kan verenigen met het resultaat van de interne procedure en de ambtenaar alsnog een vermoeden van een misstand meldt bij deze commissie. Het onderzoek door de Commissie integriteit overheid (resp. de Onderzoeksraad Integriteit Overheid) wordt in beide gevallen de externe procedure genoemd.

Er is behoefte aan meer dan twee vertrouwenspersonen, gezien de omvang van het ministerie en de wens om als medewerker te rade te kunnen gaan bij een adviseur buiten het eigen dienstonderdeel. De als VPI aangewezen medewerkers voeren onderling periodiek overleg over de uitvoering van hun taak (artikel 25) en over het verslag van hun activiteiten in het voorgaande kalenderjaar dat ze gezamenlijk uitbrengen. Hiermee is beoogd te bevorderen dat de betrokken medewerkers ervaringen uitwisselen die van belang kunnen zijn voor een adequate taakvervulling en komen tot een zekere uniformiteit in de behandeling van vragen en problemen die hun worden voorgelegd.

Artikelen 27 tot en met 29 – Registratiepunt integriteit

In het kader van het integriteitsbeleid bij het ministerie is een registratiepunt integriteit ingesteld, dat ressorteert onder de directeur Bedrijfsvoering. Het registratiepunt zorgt ter uitvoering aan de registratieplicht van nevenwerkzaamheden die is opgenomen in artikel 61, tweede lid, van het ARAR voor een register op basis van de gegevens die de hoofden van dienst dienen aan te leveren. Uiteraard zal daarbij worden voldaan aan de bij en krachtens de Wet bescherming persoonsgegevens gestelde voorschriften. Tevens behandelt het registratiepunt de jaarlijkse meldingen van de hoofden van dienst van inbreuken op de integriteit door medewerkers van het ministerie.

Met het oog op het voeren van het integriteitsbeleid bestaat er behoefte aan inzicht in gegevens over de mate waarin medewerkers van het ministerie nevenwerkzaamheden verrichten, hun geschenken met een waarde van meer dan € 50,- worden aangeboden, zij inbreuk maken op de integriteit en welke maatregelen de hoofden van dienst in dat kader hebben getroffen. In artikel 29 is daarom bepaald dat het registratiepunt integriteit jaarlijks aan de secretaris-generaal een desbetreffend vertrouwelijk en geanonimiseerd verslag uitbrengt over het voorgaande kalenderjaar. Het verslag bevat tevens conclusies en aanbevelingen. Op basis van die rapportage kan het integriteitsbeleid zo nodig worden bijgesteld.

Artikel 30 – Integriteitsbeleid geldt ook voor leidinggevenden

De onderhavige regeling geldt uiteraard ook voor de hoofden van dienst en de secretaris-generaal. Dat is tot uitdrukking gebracht in artikel 30. Hoofden van dienst melden hun nevenwerkzaamheden aan de secretaris-generaal, de secretaris-generaal aan de minister. Hetzelfde geldt voor geschenken die hun worden aangeboden. Daarbij zijn dezelfde regels van toepassing die voor alle andere medewerkers gelden uit hoofde van deze regeling.

Artikel 31 – Autoriteit Consument en Markt

Met het wetsvoorstel tot instelling van de Autoriteit Consument en Markt (Kamerstukken TK 2011/12, nr. 33 186) wordt de samenvoeging beoogd van de NMa, de Consumentenautoriteit en de Onafhankelijke post- en telecommunicatieautoriteit. Het personeel van deze autoriteit zal bestaan uit medewerkers van het Ministerie van Economische Zaken die bij deze autoriteit tewerk worden gesteld. Gelet hierop is in artikel 31 voorzien in een overgangsbepaling. Met deze bepaling wordt bereikt dat de betrokken medewerkers direct bij de totstandkoming van de Autoriteit Consument en Markt onder het toepassingsbereik vallen van deze regeling. De medewerkers van het ministerie die tewerkgesteld zijn bij de Autoriteit Consument en Markt moeten aldus deze integriteitsregels naleven. Dit laat onverlet dat die medewerkers – evenals het geval is bij de NMa – over hun werkzaamheden ter uitvoering van de taken van de Autoriteit Consument en Markt uitsluitend aan de ACM verantwoording af moeten leggen.

De Autoriteit Consument en Markt zal meer wettelijke taken uitvoeren dan de NMa. Op dit moment is nog niet helder op welke punten dit noopt tot aanscherping van deze regeling. Beoogd wordt om dit op korte termijn helder te hebben zodat de daarvoor benodigde wijziging van deze regeling zo spoedig mogelijk na instelling van de Autoriteit Consument en Markt vastgesteld kan worden.

*De Minister van Economische Zaken,
H.G.J. Kamp.*