

Ken uw (potentiële) medewerkers

J.C.P. Slaman en mr. M. Elmas CCP¹

1. Inleiding

In deze bijdrage wordt vanuit het perspectief van compliance en integriteit ingegaan op het screenen van kandidaat-medewerkers in de financiële sector. Anno 2017 kenmerkt de financiële sector zich door vele reorganisaties, fusies, overnames, verdere opkomst van zzp'ers en de voortdurende ontwikkelingen op arbeidsrechtelijk gebied. Deze ontwikkelingen leiden ertoe dat de arbeidsrechtelijke verhouding tussen een werk- of opdrachtgever en de werk- of opdrachtnemer verandert. De in- en uitstroom van personeel is als gevolg daarvan aan vele veranderingen onderhevig. Helaas is er ook regelmatig sprake van voorbeelden waaruit blijkt dat de betrouwbaarheid van kandidaat-medewerkers niet langer buiten twijfel staat, of in ieder geval daarvan de schijn bestaat. Dit met tevens nadelige gevolgen voor de financiële onderneming. Voor een werk- of opdrachtgever is en blijft het in het licht van deze ontwikkelingen van belang om onderzoek te doen naar de identiteit, aard, achtergrond, integriteit en betrouwbaarheid van een potentiële medewerker die de financiële onderneming in dienst wenst te nemen of daaraan een opdracht wenst verlenen. Dit geldt eveneens voor personen die reeds in dienst zijn of waarmee reeds wordt samengewerkt. Het belang van de persoonlijke integriteit van medewerkers wordt ook onderkend in de financiële toezichtwetgeving.

Deze bijdrage is gericht op de betrouwbaarheidsvereisten jegens kandidaat-medewerkers van een financiële onderneming en de uitvoering van een pre- en in-employmentscreening in de praktijk.

1 Mr. Musa Elmas CCP is al senior compliance officer, trainer en adviseur werkzaam bij het Nederlands Compliance Instituut en uit dien hoofde regelmatig betrokken bij de beleidsmatige borging en monitoring van de screeningsprocedure voor kandidaat-medewerkers. Hans Slaman heeft in 1987 International Security Partners BV opricht, dat sinds 2007 pre employmentscreening en in employmentscreening verzorgt ten behoeve van diverse bedrijfstakken zoals: pensioenfondsen en uitvoerders daarvan; woningbouwcorporaties; zorginstellingen; ICT-organisaties; internetmarketingbureaus; levensmiddelenproducenten en farmaceutische bedrijven.

2. Wet- en regelgeving

2.1 Wft

De belangrijkste wet die in Nederland van toepassing is op de financiële sector is de Wet op het financieel toezicht (Wft). In de Wft zijn meerdere normen opgenomen die verband houden met de screening van potentiële medewerkers. Deze normen zijn o.a. opgenomen in artikel 3:8 Wft, 3:10 Wft en 3:17 Wft. Equivalente normen zijn tevens opgenomen in deel 4 van de Wft, respectievelijk de artikelen 4:10, 4:11 en 4:14 Wft. Dit onderscheid vloeit voort uit de reikwijdte van deel 3 en deel 4 van de Wft, waarbij deel 3 van toepassing is op financiële ondernemingen die onder de reikwijdte van het toezicht van De Nederlandsche Bank (DNB) vallen, en deel 4 geldt voor financiële ondernemingen die in beginsel onder de reikwijdte van het toezicht van de Autoriteit Financiële Markten (AFM) vallen.²

De Wft schrijft voor dat het beleid van een financiële onderneming wordt bepaald of mede wordt bepaald door personen wier betrouwbaarheid buiten twijfel staat. Dit wetsartikel is van toepassing op bestuurders (beleidsbepalend of medebepalend) en commissarissen (belast met toezicht op het beleid en de algemene gang van zaken van de financiële onderneming). De betrouwbaarheidseis is van overeenkomstige toepassing op personen die een leidinggevende functie vervullen direct onder het echelon van de beleidsbepalers, en wier werkzaamheden het risicoprofiel van de financiële onderneming wezenlijk kunnen beïnvloeden. De invulling van de tweede-echelondoelgroep verschilt per financiële onderneming.

Naast het betrouwbaarheidsvereiste voor bestuurders, commissarissen en het tweede echelon, kent de Wft een fundamentele kapstokbepaling omtrent compliance en integriteit, namelijk de verplichting voor een financiële onderneming om een integere en beheerste bedrijfsvoering te waarborgen. Onderdelen daarvan vormen het tegengaan van belangverstengeling en het tegengegaan dat de financiële onderneming of haar werknemers strafbare feiten, andere wetsovertredingen of maatschappelijk onbetamelijke gedragingen begaan die het vertrouwen in de financiële onderneming of in de financiële markten kunnen schaden.

2 In dit artikel wordt het begrip ‘financiële ondernemingen’, gestoeld op de Wft als uitgangspunt genomen. Gedacht kan worden aan banken, verzekeraars, betaalinstanties, afwikkelondernemingen, clearinginstellingen, elektronischgeldinstellingen, entiteiten voor risico-acceptatie, premiepensioeninstellingen, wisselinstellingen, beheerder van een beleggingsinstelling, een beheerder van een icbe, beleggingsinstelling, icbe, beleggingsonderneming, bewaarder of pensioenbewaarder.

2.2 Bpr en Bgfo

In onderliggende regelgeving van de Wft, namelijk het Besluit prudentiële regels (Bpr) en het Besluit Gedragstoezicht financiële ondernemingen (Bgfo), worden de voorgenoemde normen gedeeltelijk nader ingevuld.

In het Bpr wordt concreet beschreven op basis waarvan DNB de betrouwbaarheid van een kandidaat vaststelt. De betrouwbaarheid wordt vastgesteld op basis van handelingen, voornemens en antecedenten van een kandidaat. DNB neemt bij de vaststelling verschillende soorten antecedenten in ogenschouw, waaronder strafrechtelijke, financiële, toezicht-, fiscaal-bestuursrechtelijke en overige antecedenten. In de bijlagen van het Bpr is per antecedentcategorie puntsgewijs een opsomming gegeven van situaties waaraan kan worden gedacht.

Een financiële onderneming dient erop bedacht te zijn dat de betrouwbaarheidstoetsing door DNB (of de AFM) niet afdoet aan de individuele verantwoordelijkheid van de financiële onderneming om kandidaat-medewerkers te screenen en derhalve die ook niet vervangt. Bij een dergelijk uitgangspunt zou een financiële onderneming ernstig in verlegenheid kunnen komen indien DNB bij de uitvoering van het betrouwbaarheidsonderzoek tot bepaalde (evidente) bevindingen komt, die tot de conclusie leidt dat de betrouwbaarheid van de kandidaat (niet langer) buiten twijfel staat. Verder heeft de financiële onderneming nadrukkelijk een eigen belang bij het screenen van medewerkers, namelijk het proactief (waar)borgen van een integere en beheerste bedrijfsvoering.

Tevens schrijft het Bpr voor dat een financiële onderneming beschikt over procedures en maatregelen met betrekking tot de omgang met en vastlegging van incidenten. Een financiële onderneming behoort naar aanleiding van een incident maatregelen te nemen die zijn gericht op het beheersen van de opgetreden risico's en het voorkomen van herhaling. Hierover later meer.

Artikel 13 van het Bpr is specifiek gelinkt aan het screenen van medewerkers. Dit artikel schrijft voor dat een financiële onderneming een onderbouwde beoordeling behoort te maken van de betrouwbaarheid van personen die zij wil benoemen in een integriteitsgevoelige functie. Dit betekent dat een financiële onderneming enerzijds integriteitsgevoelige functies behoort aan te wijzen en vervolgens een onderbouwde beoordeling van de betrouwbaarheid van personen behoort te maken die de integriteitsgevoelige functies gaan uitoefenen.

In vergelijking met het Bpr kent het Bgfo vergelijkbare bepalingen, echter verschilt de toepasselijkheid daarvan met betrekking tot financiële onderneming die onder de relevante bepalingen van dat besluit vallen. Zoals eerder aangegeven wordt dit besluit beheerst

door financiële ondernemingen die in beginsel of mede onder de reikwijdte van het toezicht van de AFM vallen.

Eén bepaling uit het Bgfo verdient in het kader van de pre-employment screening wel afzonderlijke vermelding. Artikel 28 Bgfo schrijft voor dat een financiële dienstverlener ervoor zorgdraagt dat de betrouwbaarheid van de werknemers en andere natuurlijke personen die zich onder zijn verantwoordelijkheid rechtstreeks bezighouden met het verlenen van financiële diensten, buiten twijfel staat. De betreffende werknemer wordt in dit licht betrouwbaar geacht indien hij een Verklaring Omtrent het Gedrag³ kan overleggen en hij niet failliet is verklaard.⁴ Deze bepaling bevat in ieder geval de concrete verwijzing naar twee maatregelen die getroffen moeten worden om de betrouwbaarheid vast te stellen van klantmedewerkers (natuurlijke personen die zich rechtstreeks bezighouden met het verlenen van financiële diensten).

3. Screeningsbeleid

Voordat gestart kan worden met de uitvoering van screening is van belang dat het beleid daaromtrent wordt vastgesteld en vastgelegd. Het oogmerk van een screeningsbeleid is instrumenteel aan het doel ter waarborging van een integere en beheerste bedrijfsvoering van een financiële onderneming.

Aandachtspunten daarbij zijn o.a.:

- de redenen waarom screening wordt gedaan;
- wanneer en wie er wordt gescreend;
- wat een screening inhoudt;
- hoe een screening in zijn werk gaat;
- hoe je omgaat met de screeningresultaten en de bescherming van persoonsgegevens.

Het screeningsbeleid dient te worden goedgekeurd door het hoogste bestuursorgaan en ter goedkeuring te worden voorgelegd aan de eigen ondernemingsraad.

De volgende uitgangspunten verdienen overweging in het screeningsbeleid.

1. Benoeming van integriteitsgevoelige functies en de reikwijdte daarvan.

De financiële onderneming kan objectieve criteria hanteren om een functie te kwalificeren als integriteitsgevoelig, een functie die een wezenlijk risico bevat voor de integere bedrijfsvoering. Denk hierbij bijvoorbeeld aan:

- de mate waarin het betrokken personeelslid de beschikking of het beheer heeft over het vermogen van de financiële onderneming of van derden;

3 Als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens.

4 Tenzij rehabilitatie als bedoeld in artikel 212 van de Faillissementswet heeft plaatsgevonden.

- de bevoegdheid tot vertegenwoordiging;
 - de toegang tot cliënt- of bedrijfsgevoelige informatie; of
 - de betrokkenheid bij controlerende of toezicht houdende werkzaamheden.
2. Wanneer en wie wordt er gescreend (zie hoofdstuk 4).
 3. In welke gevallen de kandidaat-medewerker niet in die functie wordt aangesteld. Denk hierbij bijvoorbeeld aan één of meer van de volgende situaties:
 - Indien er getwijfeld wordt aan de betrouwbaarheid van een kandidaat, en deze twijfels na onderzoek aanwezig blijven.
 - Ernstige onjuistheden zijn vastgesteld met betrekking tot diploma's of getuigschriften.
 - Er is vastgesteld dat de kandidaat bij de vorige of de huidige werkgever betrokken is geweest bij ernstige incidenten of onregelmatigheden.
 - Kandidaat kan (wenst) desgevraagd geen Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) (te) overleggen; derhalve kan worden aangenomen dat er sprake is van justitiële antecedenten.
 4. Verwijzing naar de mogelijkheid dat naast voorafgaande toetsing voor benoeming van de betrokken kandidaat, nadien maatregelen kunnen worden genomen als bepaalde relevante informatie over de betrouwbaarheid van de kandidaat bij de financiële onderneming bekend wordt.
 5. Bij een screening is de financiële onderneming deels afhankelijk van medewerking van derde partijen, zoals een ex-werkgever. Hetzelfde zou ook kunnen gelden voor ex-medewerkers van de financiële onderneming . Indien een andere potentiële werkgever de financiële onderneming om inlichtingen vraagt betreffende de betrouwbaarheid van een (voormalig) medewerker, dan behoort een financiële onderneming dit verzoek te honoreren en daarbij naar waarheid verklaringen af te geven over de betrouwbaarheid van een (voormalige) medewerker, of daaromtrent uitspraken te doen en geen onjuist beeld van de (voormalige) medewerker te geven.
 6. Waar nodig kan een screening (of onderdelen daarvan) worden uitbesteed aan een externe partij die daarin gespecialiseerd is.
 7. Vastlegging en bewaring van de screeningsresultaten, waaronder informatie, documentatie, verklaringen, data, gespreksverslagen, adviezen, conclusies, besluiten et cetera.
 8. Afwijkingen van de standaardprocedure behoren schriftelijk en beargumenteerd te worden vastgelegd. In geval dat de kandidaat reeds bij de financiële onderneming werkzaam is, behoort eveneens vastlegging van het (positieve of negatieve screeningsresultaat) in het personeelsdossier plaats te vinden.

Bij de vastlegging dient er ook aandacht te zijn voor de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp).⁵

5 Bij het schrijven van dit artikel hebben we ons gebaseerd op de huidige Wbp die nog steeds van kracht is. Vanaf 25 mei 2018 zal de Algemene Verordening Gegevensbescherming van toepassing zijn. De Wbp komt dan te vervallen.

4. Integere bedrijfsvoering & screening

Zoals eerder aangegeven kent de Wft diverse bepalingen ter borging van een integere bedrijfsvoering om zodoende incidenten te voorkomen waarmee o.a. de reputatie van financiële ondernemingen schade kan worden toegebracht.

In de bij deze wet behorende besluiten, het Bpr en het Bgfo⁶, wordt een incident omschreven als: *“een gedraging of gebeurtenis die een ernstig gevaar vormt voor de integere uitoefening van het bedrijf van een financiële onderneming”* en wordt een integriteitsrisico omschreven als: *“een gevaar voor de aantasting van de reputatie of bestaande of toekomstige bedreiging van vermogen of resultaat van een financiële onderneming als gevolg van een ontoereikende naleving van hetgeen bij of krachtens enig wettelijk voorschrift is voorgeschreven”*.

Het vorenstaande impliceert dat de integriteit, oftewel de betrouwbaarheid van personen die bij of voor een financiële onderneming werken die onder de Wft vallen, boven elke twijfel verheven dienen te zijn. Dit omdat het immers de personen, lees werknemers, zijn die de organisatie vormen en maken.

Betrouwbaarheid is een begrip dat bestaat uit verschillende elementen die tezamen leiden tot de conclusie: die persoon is betrouwbaar. Maar wat is betrouwbaarheid precies en hoe stel je dit vast bij een persoon?

Het antwoord op die vraag is niet altijd eenvoudig te geven. Zeg nu zelf, het feit dat iemand rechten gestudeerd heeft en advocaat is, wil niet zeggen dat iemand integer is.

Voordat het antwoord op de vraag gevonden kan worden, is het goed om vast te stellen wat verstaan kan worden onder ‘integriteit’.

Wanneer we tijdens de integriteitinterviews aan de kandidaat-medewerker vragen wat ze verstaan onder integriteit, zijn de meest gegeven antwoorden: betrouwbaar, het naleven van wet- en regelgeving, eerlijk, open, transparant en het juiste doen als niemand kijkt.

Middels een zoektocht naar synoniemen voor integriteit vonden we woorden als: onomkoopbaar, onkreukbaar, onschendbaar, rechtschapen en hoogstaand.⁷

Rechtschapen: dit gold niet voor de screeningskandidaat die na een door hem veroorzaakte aanrijding de fietser gewond achterliet op straat.

Op basis van het voorgaande kunnen we zeggen dat wanneer er gesproken wordt over de integriteit van een persoon, we daarmee bedoelen dat deze: betrouwbaar, eerlijk, open, transparant, onomkoopbaar, onkreukbaar, onschendbaar, rechtschapen, hoogstaand is, de wet- en regelgeving naleeft en het juiste doet als niemand kijkt.

6 Besluiten van 12 oktober 2006.

7 Bron: synoniemen.net.

Om te bepalen of een persoon voldoet aan een of meerdere van deze synoniemen, is een uitgebreid onderzoek nodig waarbij naar een tal van aspecten wordt gekeken.

In dat kader is screening bij uitstek een instrument waarmee duidelijkheid verkregen kan worden over het wel of niet voldoen aan de gestelde betrouwbaarheidseisen door een persoon.

Het instrument screening kan worden gezien als een risicobeheersmaatregel, met als doel om zicht te krijgen op (potentiële) risico's bij het in dienst nemen of houden van personen. Risico's waar in dit verband aan gedacht moet worden zijn o.a.: omkoping, fraude, diefstal, belangverstremgeling, chantage, niet-nakoming van afspraken en negatieve publiciteit.

Wanneer een financiële onderneming mensen voor zich heeft werken die gevoelig zijn voor deze risico's, kan dit haar reputatie en continuïteit schade toebrengen.

In dit hoofdstuk zal achtereenvolgens worden behandeld hoe screening te organiseren is, waarmee rekening gehouden moet worden, welke soorten en niveaus van screening er zijn, hoe screening praktisch gesproken in zijn werk gaat en waarmee rekening gehouden moet worden als het gaat om de bescherming van privacygevoelige informatie (lees: persoonsgegevens).

4.1.1 Waarom screening?

Op grond van artikel 3:9 lid 1 van de Wft kan worden gesteld dat screening noodzakelijk is om te kunnen voldoen aan de wettelijke eis, te weten dat de betrouwbaarheid van bestuurders, commissarissen en leidinggevenden buiten twijfel dient te staan. Let op: dit wil niet zeggen dat screening alleen voor deze doelgroep zou moeten gelden. Andere medewerkers (functionarissen) of personen die bij of voor de betreffende financiële onderneming werken, kunnen evenzogoed veroorzakers zijn van incidenten of een integriteitsrisico vormen.

Behalve dat een screening gedaan wordt om zodoende te voldoen aan enig wettelijk voorschrift is het goed om stil te staan bij de vraag: wat is de toegevoegde waarde van screening?

Voor de werkgever is de toegevoegde waarde van screening dat voor het aangaan van een arbeidsovereenkomst c.q. verbintenis er duidelijkheid is over de daaraan verbonden risico's voor de financiële onderneming.

Vanuit onze praktijk hebben we ervaren dat tijdens integriteitinterviews aspecten naar voren kwamen zoals: verzwegen incidenten, gebruik van verdovende middelen, slechte financiële positie, belangenverstremgeling, slechte reputatie, steunfraude en gemanipuleerd curriculum vitae (cv).

Daarnaast is het zo dat de resultaten van de screening objectieve informatie is voor de recruiter of medewerker personeelszaken in de gesprekken met de kandidaat; de gesprekken krijgen op deze wijze een professioneler karakter.

4.1.2 Wanneer en wie wordt er gescreend?

Bij aanstelling

Het meest voor de hand liggende moment om te screenen is tijdens de werving- en selectieprocedure. In deze situatie spreken we dan over pre-employment screening.

Bij promotie

Een ander moment waarop screening kan plaatsvinden is wanneer iemand wordt gepromoveerd naar een hogere functie; we noemen dit in-employment screening.

In het kader van onderhoud

Omdat screening een momentopname is, wordt geadviseerd om periodiek een in-employment screening uit te voeren op de reeds gescreende medewerkers. In die gevallen zou de screening zich kunnen beperken tot controle op veranderde persoonlijke levensomstandigheden, de financiële positie het gedrag op internet en (sociale) media. Aangevuld met het opnieuw aanvragen van een VOG.

Wie er gescreend wordt

Voor screening komen in aanmerking nieuw in dienst tredende personen, werknemers die promotie maken alsmede tijdelijke medewerkers.

4.1.3 Wat houdt een screening in?

Het doen van een screening houdt in dat er onderzoek wordt gedaan naar: de gevolgde studie(s), het arbeidsverleden, de persoonlijke omstandigheden, de persoonlijke reputatie, de financiële positie, belangenverstrengeling, betrokkenheid bij incidenten en de persoonlijke integriteit.

Bepaling doelgroep en omvang van de screening

Om te kunnen bepalen welke functies voor screening in aanmerking komen en wat de screening zou moeten behelzen is een risicoanalyse noodzakelijk. Per functie dient in kaart te worden gebracht wat de daarmee samenhangende (potentiële) risico's voor de financiële onderneming zijn.

Denk hierbij bijvoorbeeld aan de mate waarin de kandidaat-medewerker de beschikking of het beheer heeft over het vermogen van de financiële onderneming of van derden, de bevoegdheid heeft tot vertegenwoordiging, de toegang heeft tot cliënt- of bedrijfsgevoelige informatie of de betrokkenheid heeft bij controlerende of toezicht houdende werkzaamheden.

Een aansprekend voorbeeld daarvan is wellicht de financieel eindverantwoordelijke die de volledige zelfstandige bevoegdheid heeft om ongelimiteerde betalingen te mogen verrichten.

Het resultaat van deze risicoanalyse is een matrix met organisatierisico's aan de hand waarvan inzichtelijk wordt welke risico's zich bij welke functies kunnen voordoen. Zie figuur 1.

Organisatierisico	Oplossing
Lekken/verkopen van informatie (bijvoorbeeld bedrijfs- of beroepsgeheimen)	Controle op identiteitsdocument, hoogst behaalde diploma, cv en referentiencheck, uitgebreide deskresearch, financiële toets.
Ongewenste beïnvloeding (bijvoorbeeld om gunst te verkrijgen bijvoorbeeld met voorrang verhuur etc.)	Controle op identiteitsdocument, hoogst behaalde diploma, cv en referentiencheck en uitgebreide deskresearch
Wijzigen, manipuleren of misbruik van informatie	Uitgebreide deskresearch, referentiencheck, integriteitsinterview.
Diefstal (algemeen)	VOG, online vragenlijst, integriteitsinterview, referentiencheck.
Verduistering	VOG, online vragenlijst, integriteitsinterview, referentiencheck.
Misbruik van vertrouwelijke informatie	Uitgebreide deskresearch, referentiencheck, integriteitsinterview.
Belangenverstrengeling	Uitgebreide deskresearch en financiële toets.
Omkoping	Financiële toets, uitgebreide deskresearch en integriteitsinterview.
Diefstal bedrijfs- of beroepsgeheim	Uitgebreide deskresearch, referentiencheck, integriteitsinterview.
Lekken van informatie	Controle op identiteitsdocument, hoogst behaalde diploma, cv en referentiencheck, uitgebreide deskresearch, financiële toets.
Misbruik van bevoegdheden	Uitgebreide deskresearch, referentiencheck, integriteitsinterview.
Fraude	Controle op identiteitsdocument, hoogst behaalde diploma, cv, referentiencheck, uitgebreide deskresearch, online vragenlijst, integriteitsinterview en financiële toets.
Machtsmisbruik	Uitgebreide deskresearch, referentiencheck, integriteitsinterview.
Valsheid in geschrifte	Controle op identiteitsdocument, hoogst behaalde diploma, cv en referentiencheck.

Figuur 1: voorbeeldmatrix met organisatierisico's, International Security Partners

Met behulp van deze methodiek is het mogelijk om onderscheid aan te brengen in de zwaarte van de screening, afhankelijk van en afgestemd op de functie-specifieke risico's, wat in de praktijk veelal resulteert in een drietal niveaus van screening: basis, uitgebreid en zeer uitgebreid.

4.1.4 Hoe gaat een screening in zijn werk?⁸

Vanwege de aard van de werkzaamheden is grote zorgvuldigheid gewenst bij het uitvoeren van een screening. Om die reden is het raadzaam om de kandidaten in een zo vroeg mogelijk stadium te informeren over de screening als onderdeel van de sollicitatieprocedure.

Toestemmingsverklaring

De screening kan niet eerder starten dan nadat de kandidaat toestemming heeft gegeven om zijn persoonsgegevens te verwerken.⁹ Geadviseerd wordt om hiervoor een zogenaamde toestemmingsverklaring op te stellen waarin aan de kandidaat uitgelegd wordt waarom er screening plaatsvindt, wat de screening omvat, welke bronnen geraadpleegd worden, wat er met zijn persoonsgegevens gebeurt en hoe lang deze gegevens bewaard worden.

De screening dient ter reductie van de risico's waarvoor zij wordt verricht. Dit houdt in dat de aard van de gevraagde informatie in relatie moet staan tot de risico's waarop de screening betrekking heeft.

Dat screening een maatregel is in het kader van risicoreductie sluit aan bij de conclusies van de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) in haar onderzoeksrapportage van mei 2016¹⁰. Daarin wordt o.a. geschreven dat werkgevers een gerechtvaardigd belang moeten hebben om de persoonsgegevens van werknemers te mogen gebruiken.

Toestemming is geen grondslag voor screening

In haar rapportage uit mei 2016 stelt de AP nadrukkelijk dat het verlenen van toestemming om persoonsgegevens te gebruiken geen grondslag kan zijn voor het uitvoeren van een screening, omdat er sprake is van een afhankelijkheidsrelatie; de screening is onderdeel van de sollicitatieprocedure tussen kandidaat en (nieuwe) werkgever.¹¹

Naar mening van de AP mag een screening alleen dan worden uitgevoerd indien dit tot doel heeft om "de in kaart gebracht risico's te verkleinen of weg te nemen".¹²

8 De beschreven werkwijze is zoals die wordt gehanteerd door International Security Partners. Andere bureaus kunnen een afwijkende werkwijze hanteren.

9 Artikel 8, 9, 10 wet bescherming persoonsgegevens.

10 Onderzoek naar verwerking persoonsgegevens door recherchebureau Hoffmann.

11 Pagina 5, rapportage mei 2016 Autoriteit Persoonsgegevens.

12 Idem.

Toestemmingsgrondslag is risicoreductie

De uitspraak van de AP sluit aan bij de geest en het doel van de Wft: het komen tot een integere bedrijfsvoering. In het verlengde daarvan is van belang om te bepalen wat de risico's voor de financiële onderneming zijn wanneer een persoon in dienst genomen wordt of in een functie benoemd wordt. Kortom: het uitgangspunt bij het doen van een screening dient te zijn risicoreductie.

Wat er gevraagd mag worden

De verwerking van persoonsgegevens c.q. het vragen stellen over iemands godsdienst, levensovertuiging, ras, politieke gezindheid, seksuele leven, lidmaatschap van een vakvereniging is in de basis niet toegestaan. Hetzelfde geldt ook voor de verwerking van strafrechtelijke gegevens.¹³

Uitzonderingen hierop zijn mogelijk onder de voorwaarde dat dit gebeurt met de nadrukkelijke toestemming van de kandidaat en voor hele specifieke omstandigheden.¹⁴ Denk hierbij bijvoorbeeld aan kerkgenootschappen, instelling op basis van politieke grondslag, vakbonden of zorginstellingen.

Het stellen van de vraag of de kandidaat wel eens met de politie in aanraking is geweest, is toegestaan.

Vereiste informatie

Nadat door kandidaat de toestemmingsverklaring is ondertekend, dient deze de voor de screening vereiste informatie aan te leveren. Hierbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld: het cv, een identiteitsbewijs, opgave van referenten, een kredietoverzicht wat de kandidaat zelf moet aanvragen bij de stichting BKR, een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) en een verklaring van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) gedaan ter controle van de hoogst genoten opleiding.

Onderzoek wees uit dat de woning van de kandidaat was gefinancierd door een bekende crimineel.

Integriteitvragenlijst

Het is ons advies dat naast de aanlevering van informatie door de kandidaat, deze wordt gevraagd om een integriteitvragenlijst in te vullen. Een dergelijke vragenlijst kan bestaan uit open en gesloten vragen en is een afgeleide van functie risicoanalyse. Doel van een integriteitvragenlijst is om inzage te krijgen hoe de kandidaat denkt over integriteit en

13 Artikel 16 wet bescherming persoonsgegevens.

14 Artikelen 17 t/m 23 van de Wet bescherming persoonsgegevens beschrijven de voorwaarden waaronder van artikel 16 mag worden afgeweken.

de lijst kan als leidraad dienen bij het persoonlijk gesprek met de kandidaat. Vanuit onze praktijk weten we dat het bespreken van de vragenlijst met de kandidaat nog wel eens leidt tot nieuwe informatie en een verdieping over datgene wat deze verstaat onder integriteit.

Onderzoek van het cv wees uit dat dit was vervalst en dat de opgegeven referenten 'partner in crime' waren.

Het referenteninterview

Nadat alle voornoemde informatie is verzameld en geanalyseerd, worden de opgegeven referenten gebeld voor een referenteninterview.

Doel van dit interview is om vast te stellen hoe het gesteld is met de integriteit van de kandidaat en ter verificatie van het cv.

Uit een referentenonderzoek kwam naar voren dat de kandidaat met zijn gedrag en uitlatingen meer dan eens voor negatieve media-aandacht zorgde.

Het integriteitsinterview

Een uitgebreid interview met de kandidaat vormt de afrondende stap van een screening. Het interview biedt de gelegenheid om samen met de kandidaat alle onderzochte informatie te bespreken en zo nodig verduidelijkende vragen te stellen. Daarnaast is het interview bij uitstek het moment om in een dialoog met de kandidaat diens integriteitsbeleving te toetsen, om zodoende te kunnen beoordelen of deze in overeenstemming is met die van de financiële onderneming.

Tijdens het interview met de kandidaat bleek dat er opzettelijk informatie over het arbeidsverleden op het cv was weggelaten.

De integriteitsverklaring

Ter afronding van de screening wordt een zogenaamde integriteitsverklaring opgemaakt. Daarbij is het aanbevelenswaardig om met zogenaamde risiconiveaus te werken zoals: geen risico, verhoogd risico en hoog risico.

Indien er sprake is van een verhoogd of hoog risico is het advies om deze conclusie met de kandidaat te bespreken. Daarbij is het van belang uitleg te geven over op basis waarvan tot deze conclusie is gekomen.

Na afronding van de screening ontvangen zowel de opdrachtgever als de kandidaat bericht dat de integriteitsverklaring beschikbaar is en hoe zij deze kunnen verkrijgen.

4.1.5 Hoe om te gaan met de screeningsresultaten

Van belang is om in het screeningsbeleid op te nemen hoe te handelen in het geval dat er bij de screening enig risico wordt geconstateerd. Voorstelbaar is dat daarbij onderscheid wordt gemaakt naar gelang de aard van de constatering.

Kandidaat kan geen VOG overleggen of kandidaat heeft een zwakke financiële positie.

De resultaten van de screening moeten los gezien worden van de vragen omtrent geschiktheid c.q. vakbekwaamheid. De screening is gericht op mogelijke risico's voor de financiële onderneming indien zij de kandidaat in dienst nemen of aanstellen in een hogere (vitale) functie. Met de screening wordt geen oordeel gevormd over de geschiktheid c.q. vakbekwaamheid van kandidaat voor de functie waarop deze solliciteert.

In de situatie dat er bij de screening een verhoogd of hoog risico wordt geconstateerd, is het aan de financiële onderneming om op basis van de risicobeoordeling en het daarmee samenhangend advies, hierin haar eigen afweging te maken om zodoende te komen tot de beslissing 'wel of niet aanstellen'.

Het resultaat van de screening behoort zowel aan de kandidaat als de financiële onderneming (werkgever/opdrachtgever) gerapporteerd te worden.

4.1.6 Wie doet de screening?

Bij het invoeren van de screening staat de financiële onderneming voor de keuze of zij dit in eigen beheer doet dan wel uit handen geeft aan een daarin gespecialiseerd bureau. Overwegingen die bij deze keuze een rol spelen zijn o.a. kosten, kwaliteit, bescherming persoonsgegevens, doorlooptijd en privacy.

Aangaande het aspect kosten geldt dat de eigen arbeidskosten van de werknemer daar tegenover gezet horen te worden.

Inzake de kwaliteit is het zo, dat verondersteld mag worden dat een gespecialiseerd screeningsbureau een betere kwaliteit levert, doordat de medewerkers van het screeningsbureau er dagelijks mee bezig zijn ten opzicht van bijvoorbeeld een p&o-medewerker die dit doet op incidentele basis en bovendien veelal niet is opgeleid in het doen van (digitaal) onderzoek. Vanuit onze eigen ervaring weten we dat in screenings gespecialiseerde

bureaus toegang hebben tot meerdere databronnen, omdat ze daarmee overeenkomsten hebben afgesloten.

De bescherming van de persoonsgegevens stelt hoge eisen aan de ICT-security en kan een belangrijk aspect zijn als het gaat om de keuze wel of niet uitbesteden van de screening. Geadviseerd wordt om hier goede aandacht aan te besteden tijdens selectiegesprekken met externe bureaus. Aandachtspunten daarbij zijn o.a.:

- hoe is de opslag van de persoonsgegevens georganiseerd;
- hoe is de back-up-procedure geregeld;
- welke maatregelen zijn genomen ter voorkoming van virusbesmetting, hacking en phishing;
- hoe vindt monitoring op ICT-securityrisico's plaats;
- welke maatregelen zijn genomen in het kader van systeemcontinuïteit;
- etcetera.

Bij een screening is de doorlooptijd kritisch, omdat het een onderdeel is van het wervings- en selectieproces. Voorstelbaar is dat dit een belangrijke rol speelt bij de afweging van wel of niet uitbesteden. Het moge duidelijk zijn dat van een gespecialiseerd screeningsbureau verwacht mag worden dat zij heldere afspraken kunnen maken over gegarandeerde doorlooptijden. Dit ligt vaak vele malen moeilijker bij de p&o-medewerker voor wie screening geen hoofdtaak is.

Tot slot zien we in de praktijk dat ervoor wordt gekozen om een screening uit te besteden uit privacyoverwegingen. Zodoende ontstaat er een logische scheiding in kennisniveau over een persoon, doordat de informatie verkregen uit de screening, niet wordt gedeeld met de werkgever. Dit uiteraard met uitzondering van het resultaat van de screening, waarbij deze informatie-uitwisseling zich kan beperken tot de hoofdlijnen, zoals de onderwerpen waarop de screening betrekking had en de risicobeoordeling.

4.1.7 De bescherming van persoonsgegevens

Bij het doen van een screening worden persoonsgegevens verwerkt. Ingevolge artikel 8 Wbp is het wenselijk dat de financiële onderneming die een extern bureau opdracht geeft tot het doen van screening, een zogenaamde verwerkingsovereenkomst aangaat met dat bureau.

In deze overeenkomst dienen minimaal bepalingen opgenomen te zijn omtrent de beveiliging van de persoonsgegevens.

Ingevolge artikel 13 Wbp moet er sprake zijn van passende technische en organisatorische maatregelen om de persoonsgegevens te beveiligen tegen verlies of enige vorm van onrechtmatige verwerking.

Uit artikel 13 Wbp vloeit voort dat het met screening belaste bureau ook procedures dient te hebben in het geval er sprake is van een datalek.

5. Ter afsluiting

Ter afsluiting van dit artikel geven we hierbij nog even de belangrijkste punten weer in samenvattende vorm.

Screening is een nuttig instrument als het gaat om integere en beheerste bedrijfsvoering. Het doen van een screening leidt tot inzicht in risico's voor financiële onderneming op het moment dat zij op het punt staan om een arbeidsovereenkomst met iemand aan te gaan of een medewerker willen promoveren naar een hogere functie.

Kortom: een screening is een maatregel in het kader van risicomanagement aangaande integriteit en dient niet ter bepaling van iemands vakbekwaamheid.

Voordat met een screening gestart wordt, is het van belang dat hieromtrent een beleid wordt geformuleerd en wordt vastgelegd of, en zo ja welke, niveaus van screening te onderscheiden zijn. Voor de niveaubepaling van een screening wordt geadviseerd om dit te doen op basis van een risicoanalyse, waarbij wordt gekeken naar functie-gebonden organisatierisico's.

Bij het doen van een screening worden persoonsgegevens verwerkt en dat stelt hoge eisen aan de zorgvuldigheid waarmee met die gegevens wordt omgegaan, alsmede de beveiliging daarvan.

Een financiële onderneming staat bij de invoering van een screening voor de keuze om dit in eigen beheer te doen, dan wel uit te besteden aan een hierin gespecialiseerd screeningsbureau.

Literatuurlijst

- Wet op het financieel toezicht
- Besluit prudentiële regels Wft
- Besluit gedragstoezicht financiële ondernemingen Wft
- Wet bescherming persoonsgegevens