

**DIE ARBEIDSREGTELIKE POSISIE VAN DIE
NAKOMINGSBEAMPTTE IN DIE REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA**

**VERHANDELING TER VOLDOENING AAN DIE GRAAD LLM
AAN DIE UNIVERSITEIT VAN PRETORIA**

ONDER LEIDING VAN PROFESSOR S R VAN JAARVELD

**GERHARDUS JOHANNES KOEN
STUDENTENOMMER 8415226
APRIL 2002**

**ARBEIDSREGTELIKE POSISIE VAN DIE NAKOMINGSBEAMPTTE IN
DIE REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA**

	<i>Bladsy</i>
1. INLEIDING	1
2. REGSPOSISIE IN SUID-AFRIKA	2
2.1 WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE	2
2.2 WET OP BASIESE DIENSVOORWAARDES	4
2.3 WET OP LANGTERMYNVERSEKERING (POLISHOUER BESKERMINGS REëLS)	7
2.4 WET OP KORTTERMYNVERSEKERING (POLISHOUER BESKERMINGS REëLS)	8
2.5 KONSEPWET - FINANCIAL ADVISORS AND INTERMEDIARIES SERVICES BILL (FAIS)	10
2.6 BANKWET	16
2.7 MAATSKAPPYWET	18
2.8 WET OP FINANSIële INTELLIGENSIESENTRUM	19
2.9 GRONDWET VAN DIE REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA	21
2.10 WET OP VOORKOMING VAN GEORGANISEERDE MISDAAD	23
2.11 WET OP BILLIKE INDIENSNEMING	23
2.12 VOORGESTELDE WET OP FINANSIële RAPPORTERING	28
2.13 KING VERSLAG MAART 2002	29
2.14 GEMENEREG	30
3. VEREISTES VAN NAKOMINGSBEAMPTTE	31
3.1 AKADEMIESE VEREISTES	31
3.2 POSISIE BY WERKGEWER	33
3.3 RAPPORTEER LYNE	34
3.4 VIKTIMISERING	34

3.5	ONAFHANKLIKHEID	34
3.6	POSISIE BY WERKNEMERS	35
4.	FUNKSIES VAN DIE NAKOMINGSBEAMPTE	36
4.1	PLIGTE EN VERANTWOORDELIKHEDE	36
4.2	WERKGEWER/WERKNEMER VERHOUDING	38
5.	PROSEDURELE ASPEKTE	39
5.1	BEËINDIGING VAN DIENSVERHOUDING	39
5.2	GEVOLGE VAN BEËINDIGING VAN DIENSVERHOUDING	40
5.3	BESLEGTING VAN GESKILLE : PROSEDURE EN INSTANSIES	41
6.	REGSVERGELYKENDE SITUASIE	47
6.1	ENGELSE REG	47
6.2	AUSTRALIESE REG	52
6.3	AMERIKAANSE REG	54
7.	ASSISTENT NAKOMINGSBEAMPTE	59
8.	GEVOLGTREKKING	61
9.	BRONNELYS	62

ARBEIDSREGTELIKE POSISIE VAN DIE NAKOMINGSBEAMPTTE IN DIE REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA

1. INLEIDING

- 1.1 'n Nakomingsbeampte binne die Republiek van Suid-Afrika, is tans nog 'n relatiewe nuwe begrip. Dit is egter 'n begrip wat gekom het om te bly, en word dit meer en meer 'n realiteit, veral by korporatiewe besighede in die finansiële bedryf. Dit is egter nie slegs tot hierdie tipe bedrywe beperk nie. Wetgewing, soos die Wet op Billike Indiensneming¹, raak enige tipe bedryf, afhandende van die grootte en/of omset van die betrokke bedryf.
- 1.2 In die lig van die onafhanklike rol wat sodanige beampte blyk te moet speel binne sy werkgewer se besigheid, is dit belangrik om te let op die arbeidsregtelike posisie van die beampte. Die redes hiervoor sal hieronder meer volledig aangeraak word.
- 1.3 Baie min, indien enige regspraak, bestaan binne die RSA ten opsigte van die arbeidsregtelike posisie van die Nakomingsbeampte. Dit is dus belangrik om ook te let op die regsposisie binne ander lande rakende Nakoming, ten einde die posisie binne die RSA beter te kan verstaan.
- 1.4 Dit is verder belangrik om bestaande wetgewing, asook beoogde wetgewing, binne die RSA te beskou, ten einde te bepaal wat die arbeidsregtelike posisie van die Nakomingsbeampte is, rakende onder andere sy pligte en verantwoordelikhede, asook sy verhouding met sy werkgewer.

¹ Sien paragraaf 2.12 hieronder.

2. **REGSPOSISIE IN SUID-AFRIKA**

Wetgewing, wat van toepassing is op die arbeidsregtelike posisie van die Nakomingsbeampte, word hieronder bespreek. Die toepaslike artikels en regulasies word bespreek. Verder is daar ook aandag gegee aan sekere konsepe wetgewing, wat tans onder voorbereiding is, asook voorgestelde wetgewing en die Tweede King Verslag ten opsigte van Korporatiewe Beheer en Leiding.

2.1. **WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE – WET 66 VAN 1995**

2.1.1. Die doel van hierdie Wet², is om ekonomiese ontwikkeling, maatskaplike geregtigheid, arbeidsvrede en die demokratisering van die werkplek te bevorder. Dit sluit onder andere die volgende in:

2.1.1.1. om uitvoering te gee aan die fundamentele regte verleen deur artikel 23(1) van die Grondwet³, wat hieronder meer volledig bespreek sal word, en om dit te reguleer;

2.1.1.2. om 'n raamwerk te stel vir kollektiewe bedinging ten opsigte van onder andere diensvoorwaardes, en

2.1.1.3. om ordelike kollektiewe bedinging, ook op sektorale vlakke, werknemer deelname aan besluitneming in die werkplek, asook doeltreffende beslegting van arbeidsgeskille te bevorder.⁴

2.1.2. Werknemers het die reg op vryheid van assosiasie, wat onder andere bepaal, dat hulle mag deelneem aan vakbondbedrywighede.⁵

2.1.3. Indien die werknemer beweer dat sy regte ingevolge 2.1.2 geskend is, dra hy die bewyslas in die toepaslike forum, om te bewys dat sy regte as sodanig geskend is.⁶

² Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV) Wet 66 van 1995

³ Grondwet van die Republiek van Suid Afrika, Wet 108 van 1996

⁴ WAV art 1

⁵ WAV art 4

⁶ WAV art 10

- 2.1.4. Indien daar 'n kollektiewe ooreenkoms sou bestaan, verander die kollektiewe ooreenkoms die terme van die diensooreenkoms, tussen die werkgewer en werknemer, wie gebind is in sodanige kollektiewe ooreenkoms.⁷
- 2.1.5. Elke werknemer het die reg om te staak, onder sekere vasgestelde omstandighede.⁸
- 2.1.6. Elke werknemer, het volgens die Wet, die reg om nie onbillik ontslaan te word nie.⁹
- 2.1.7. Dit bepaal onder andere dat die betekenis van ontslag is, waar die werkgewer 'n dienskontrak met of sonder kennisgewing beëindig het. Verder ook waar die werknemer 'n dienskontrak met of sonder kennisgewing beëindig het, omdat die werkgewer voortgesette diens vir die werknemer ondraaglik gemaak het.¹⁰
- 2.1.8. Ontslag is outomaties onbillik in sekere gevalle, onder andere waar die werkgewer teen 'n werknemer diskrimineer, indien hy sy regte uitoefen wat in terme van hierdie Wet aan hom verleen word.¹¹ 'n Ontslag wat nie outomaties onbillik is nie, is onbillik indien die werkgewer nie kan bewys dat die rede vir ontslag 'n billike rede was nie. Dit is in gevalle, waar die ontslag byvoorbeeld verband hou met die werknemer se gedrag, geskiktheid of bekwaamheid. Die werkgewer moet ook kan bewys, dat die ontslag gedoen is ooreenkomstig 'n billike prosedure.¹²
- 2.1.9. Ontslag kan ook gegee word indien die werkgewer dit om bedryfsvereistes moet doen. Die prosedure wat gevolg moet word, word duidelik omskryf in die Wet.¹³
- 2.1.10. Enige geskille oor 'n ontslag moet binne die vasgestelde tydperke en na die vasgestelde forums verwys word.¹⁴ Die werknemer dra die bewyslas om te

⁷ WAV art 23(3)

⁸ WAV art 64 tot 69

⁹ WAV art 185

¹⁰ WAV art 186

¹¹ WAV art 5 en 187

¹² WAV art 188(1)

¹³ WAV art 189

¹⁴ WAV art 191 en 193

bewys dat daar inderdaad 'n ontslag was, terwyl die werkgewer die bewyslas dra, indien daar wel 'n ontslag sou wees, om te bewys dat dit billik was.¹⁵

2.1.11. Dit is 'n misdryf om enige inligting ten opsigte van finansiële of besigheidsaangeleenthede van enige persoon of besigheid bekend te maak, waar die inligting verkry is tydens die uitoefening van die terme van hierdie Wet, tensy sodanige inligting verkry is tydens die uitoefening van 'n werksaamheid ingevolge hierdie Wet.¹⁶

2.1.12. Hierdie Wet se bepalings geniet voorrang, indien die bepalings van 'n ander Wet, die Grondwet uitgesluit, strydig is met hierdie Wet se bepalings, en waar die ander Wet, nie uitdruklik na hierdie Wet verwys nie.¹⁷

2.1.13. Laastens, word daar na die volgende definisies verwys, vir doeleindes van hierdie werkstuk:

2.1.13.1 "sektor" – behoudens artikel 37, 'n nywerheid of 'n diens;

2.1.13.2 "werknemer" - iemand, uitgesonderd 'n onafhanklike kontrakteur, wat vir iemand anders of vir die Staat werk en wat besoldiging ontvang of daarop geregtig is om besoldiging te ontvang; en iemand anders wat op enige wyse help om die besigheid van 'n werkgewer voort te sit of te bedryf, en het "in diens" en "diens" 'n ooreenstemmende betekenis.¹⁸

2.1.14. Verskeie bylae is ook aangeheg tot die Wet, wat onder andere insluit Bylae Agt - Goeie Praktykskode : Ontslag

2.2. WET OP BASIESE DIENSVOORWAARDES - WET 75 VAN 1997

2.2.1 Die doel van hierdie Wet¹⁹, is om ekonomiese ontwikkeling en maatskaplike geregtigheid te bevorder deur die primêre oogmerke van die betrokke Wet te bereik, welke die volgende insluit:

¹⁵ WAV art 192

¹⁶ WAV art 201

¹⁷ WAV art 210

¹⁸ WAV art 213

¹⁹ Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBD), Wet 75 van 1997

- 2.2.1.1. Om uitvoering te gee aan die reg op billike arbeidspraktyke, soos verleen in art 23(1) van die Grondwet, en
- 2.2.1.2. Om uitvoering te gee aan die verpligtinge wat deur die RSA as lidland van die Internasionale Arbeidsorganisasie opgeloop is.²⁰
- 2.2.2 Vir doeleindes hiervan is dit belangrik om die definisie van 'n werknemer, soos omskryf, in ag te neem. Dit is naamlik die volgende:- 'n Werknemer is
- 2.2.2.1. iemand, uitgesonderd 'n onafhanklike kontrakteur, wat vir iemand anders of vir die Staat werk en wat besoldiging ontvang of daarop geregtig is om besoldiging te ontvang; en
- 2.2.2.2. iemand anders wat op enige wyse help om die besigheid van 'n werkgever voort te sit of te bedryf, en het "in diens" en "diens" 'n ooreenstemmende betekenis.²¹
- 2.2.3 Skriftelike besonderhede van diens moet deur die werkgever by die diensaanvaarding, aan die werknemer verskaf word. Dit sluit onder andere die volgende in:
- 2.2.3.1. 'n bondige beskrywing van werk waarvoor die werknemer in diens is,
- 2.2.3.2. die kennisgewingstydperk vir diensbeëindiging, en
- 2.2.3.3. 'n beskrywing van enige raad of sektorale vasstelling wat die werkgever se besigheid dek.²²
- 2.2.4. Volgens Hoofstuk 8 van die WBD, word die kwessie ten opsigte van sektorale vasstellings volledig uiteengesit. Daarvolgens kan die Minister 'n sektorale vasstelling doen wat basiese diensvoorwaardes vir werknemers in 'n sektor of gebied instel.²³
- 2.2.5. 'n Dienskontrak kan beëindig word by 'n versoek van 'n party tot die ooreenkoms, slegs deur kennisgewing van minstens-

²⁰ WBD art 2

²¹ WBD art 1

²² WBD art 29(1)

²³ WBD art 51(1)

- 2.2.5.1. een week, waar die werknemer vier weke of korter in diens was;
- 2.2.5.2. twee weke, indien die werknemer langer as vier weke, maar nie langer as 'n jaar in diens was nie, en
- 2.2.5.3. vier weke, indien die werknemer langer as 'n jaar in diens was.
- 2.2.5.4. Hierdie tydperke mag by wyse van 'n kollektiewe ooreenkoms verkort word.²⁴
- 2.2.6. Bogemelde raak nie die reg van 'n ontslane werknemer om die geldigheid of billikheid van sy ontslag, te betwis in terme van die Wet op Arbeidsverhoudinge, soos hierbo omskryf is nie. Dit raak ook nie die werknemer of die werkgever se reg om 'n dienskontrak sonder kennisgewing te beëindig, om enige rede wat regtens erken word nie.²⁵
- 2.2.7. Betalings by beëindiging van diens word uiteraard ook bespreek in die Wet, maar gaan vir doeleindes hiervan nie volledig bespreek word nie.²⁶
- 2.2.8. Ten opsigte van jurisdiksie, is dit interessant om te let op die uitsonderings gemeld in die Wet.
 - 2.2.8.1. Die Arbeidshof het uitsluitlike jurisdiksie ten opsigte van alle aangeleenthede van die Wet, maar nie ten opsigte van misdrywe spesifiek vermeld nie.²⁷
 - 2.2.8.2. Dit is 'n misdryf indien iemand inligting openbaar maak, wat daardie persoon bekom het tydens die uitoefening van sy plig, en wat op die besigheids- of finansiële aangeleenthede van 'n ander betrekking het, behalwe indien die inligting openbaar gemaak word ter nakoming van die bepalings van enige ander wet.²⁸
 - 2.2.8.3. Daar word ook aan die werknemer regte toegeken ter beskerming teen diskriminasie, en word die prosedure vir die beslegting van geskille daaromtrent ook uiteengesit.²⁹ Die bewyslas rus op 'n werknemer, indien hy sou beweer dat sy regte in terme van bekerming teen diskriminasie,

²⁴ WBD art 37(1) en ((2)

²⁵ WBD art 37(5) en (6)

²⁶ WBD art 38 tot art 41

²⁷ WBD art 77(1)

²⁸ WBD art 90

²⁹ WBD art 78, 79 en 80

geskend is, en lê die weerleggingslas op die party wat na bewering sou diskrimineer.³⁰

2.3. WET OP LANGTERMYNVERSEKERING (POLISHOUER BESKERMINGS REËLS)

2.3.1. Hierdie reëls, wat op 1 Julie 2001 van krag geword het, is reëls wat aangeheg is tot die Wet op Langtermynversekering³¹.

2.3.2. In terme hiervan is 'n voldoeningsbeampte, met betrekking tot 'n versekeraar, die openbare amptenaar van die versekeraar of 'n persoon deur die openbare beampte as voldoeningsbeampte aangestel.³² Die oogmerke van openbaarmaking bedoel in hierdie reëls, is om 'n polishouer in staat te stel om ingeligte besluite te neem, met betrekking tot langtermynversekeringsprodukte, asook om te verseker dat tussengangers en versekeraars besigheid op billike wyse bedryf en met behoorlike sorg en vlyt.³³

2.3.3. 'n Versekeraar moet in terme van hierdie reëls, verseker dat onder andere die volgende openbaarmakings aan die polishouer gedoen word, en waar mondelings gedoen, skriftelik bevestig moet word, so spoedig moontlik, maar voor die aanvaardingsdatum:

2.3.3.1. Die naam en kontakbesonderhede van die voldoeningsdepartement van die betrokke versekeraar moet bekend gemaak word.

2.3.3.2. Die besonderhede van prosedures vir die oplossing van klagtes deur polishouers, insluitend klagtes ten opsigte van tussengangers, moet ook openbaar gemaak word aan die polishouer.³⁴

2.3.4. Elke versekeraar moet binne vier maande na die einde van sy finansiële jaar, 'n skriftelike verslag indien by die Registrateur, rakende alle stappe gedoen om aan hierdie reëls te voldoen, en redes verskaf vir enige nie-voldoening wat mag voorgekom het. Die verslag moet ook probleme wat ondervind is

³⁰ WBD art 81

³¹ Wet Op Langtermynversekering, Wet 52 van 1998

³² PHBR(Langtermyn) reg 1(xiii)

³³ PHBR(Langtermyn) reg 2

³⁴ PHBR(Langtermyn) reg 4.2(c)

met die uitleg of implementering van die reëls, asook voorstelle of aanbevelings vir verbeteringe of ander wysigings bevat. Laastens moet die verslag 'n opsomming bevat van die getal en tipe klagtes ontvang deur die versekeraar in verband met die implementering van die reëls, asook die tipe stappe in verband daarmee gedoen.³⁵

2.4. WET OP KORTTERMYNVERSEKERING (POLISHOUER BESKERMINGS REËLS)

2.4.1. Hierdie reëls, wat op 1 Julie 2001 van krag geword het, is reëls wat aangeheg is tot die Wet op Korttermynversekering³⁶.

2.4.2. In terme hiervan is 'n voldoeningsbeampte, met betrekking tot 'n versekeraar, die openbare amptenaar van die versekeraar, of 'n persoon deur die openbare beampte as voldoeningsbeampte aangestel en, in die geval van 'n Lloyd's verteenwoordiger, die Lloyd's verteenwoordiger.³⁷

2.4.3. Die oogmerke van openbaarmaking bedoel in hierdie reëls, is om 'n polishouer in staat te stel om ingeligte besluite met betrekking tot korttermynversekeringsprodukte te neem, en om te verseker dat die betrokke partye (versekeraar en tussenganger), besigheid op 'n billike wyse bedryf en met behoorlike sorg en vlyt.³⁸

2.4.4. Die onafhanklike tussenganger of die versekeraar, dra die bewyslas dat openbaarmakings, soos vereis, gedoen is.³⁹ In terme van hierdie reëls rus die openbaarmakingsplig op die versekeraar om, so spoedig moontlik na afloop van die inisiasie van 'n versekeringstransaksie, die volgende aan die polishouer te openbaar:

2.4.4.1. Die naam en kontakbesonderhede van die voldoeningsdepartement van die versekeraar, asook

³⁵ PHBR(Langtermyn) reg 15.6

³⁶ Wet op Korttermynversekering, Wet 53 van 1998

³⁷ PHBR(Korttermyn) reg 1(x)

³⁸ PHBR(Korttermyn) reg 2

³⁹ PHBR(Korttermyn) reg 3.1(a)

2.4.4.2. die besonderhede van prosedures, as daar is, vir die beslegting van klagtes deur polishouers, insluitend klagtes ten opsigte van onafhanklike tussengangers of verteenwoordigers.⁴⁰

2.4.5. Volgens die reëls, kan 'n polishouer wat van oordeel is dat 'n bepaling van die reëls oortree is, of nie aan voldoen nie is deur enige versekeringsparty betrokke by 'n polis deur hom of haar gehou, 'n skriftelike klagte by die betrokke versekeringsparty indien. Indien sodanige klagte nie tot die bevrediging van die polishouer opgelos word nie, kan die klagte skriftelik by die Registrateur ingedien word. Hierdie reël is ook van toepassing op enige versekeraar, onafhanklike tussenganger of enige ander belanghebbende lid van die publiek, wie van oordeel is dat enige bepaling van die reëls in verband met enige polis, in enige bepaalde geval oortree is of nie, aan voldoen is nie.⁴¹

2.4.6. Die Registrateur moet by ontvangs van sodanige klagte, die betrokke versekeringsparty daarvan in kennis stel, by wyse van 'n skriftelike kennisgewing, wat die betrokke party om 'n antwoord versoek binne 'n bepaalde tydperk.⁴²

2.4.7. Indien 'n oortreding deur die Registrateur vasgestel is, kan regstellende stappe vereis word ooreenkomstig 'n gespesifiseerde tydrooster. Die Registrateur kan ook enige ander stap doen in verband met die oortreding, wat regtens aan hom beskikbaar is. 'n Versekeringsparty moet binne die vasgestelde tydperk, aan die vereistes van die kennisgewing voldoen.⁴³

2.4.8. Verder moet 'n versekeringsparty verseker dat rekords gehou word van alle openbaarmakings gedoen, ten opsigte van die afsluiting of wysiging van enige polis.⁴⁴ Versekeraars en onafhanklike tussengangers, moet binne 6 maande na 1 Julie 2001, verseker dat hulle voorsiening maak vir die volgende:

2.4.8.1. Moniteringstelsels om vas te stel of daar voldoen word aan die reëls;

⁴⁰ PHBR(Korttermyn) reg 4.2(e)

⁴¹ PHBR(Korttermyn) reg 7.1

⁴² PHBR(Korttermyn) reg 7.2

⁴³ PHBR(Korttermyn) reg 7.3 (a) en (b)

⁴⁴ PHBR(Korttermyn) reg 12.1(a)

- 2.4.8.2. inligtings- of opleidingskursusse vir persone wat in diens geneem is, of wat daarvoor gekontrakteer is, ten opsigte van die implementering van die reëls;
- 2.4.8.3. die akkreditering van onafhanklike tussengangers, binne 6 maande nadat so 'n persoon aktief geword het, ten opsigte van die kennis, vaardigheid en bevoegdheid van sodanige persone in die produkte wat hulle bemark; en
- 2.4.8.4. die deurlopende aantekening van kennis, bevoegdheid en vaardigheid van geakkrediteerde persone.⁴⁵
- 2.4.9. Elke versekeraar moet binne vier maande na die einde van elke finansiële jaar van die betrokke versekeraar, 'n skriftelike verslag indien by die Registrateur, rakende alle stappe gedoen om aan hierdie reëls te voldoen, en redes verskaf vir enige nie-voldoening wat mag voorgekom het. Die verslag moet ook probleme wat ondervind is met die uitleg of implementering van die reëls, asook voorstelle of aanbevelings vir verbeteringe of ander wysigings bevat. Laastens moet die verslag 'n opsomming bevat van die getal en tipe klagtes ontvang deur die versekeraar in verband met die implementering van die reëls, asook die tipe stappe in verband daarmee gedoen.⁴⁶
- 2.4.10. Die Registrateur kan verder onder andere ook van tyd tot tyd nie-bindende voorskrifte uitreik, met instemming van die advieskomitee, vir die beste gedrag vir onafhanklike tussengangers en verteenwoordigers.⁴⁷

2.5. KONSEPWET - FINANCIAL ADVISORS AND INTERMEDIARIES SERVICES BILL – STAATSKOERANT 22215 (20010510)

- 2.5.1. FAIS is tans 'n konsepwet, welke konsep reeds sy oorsprong voor 1999 gehad het. Dit belooft om die finansiële bedryf in Suid-Afrika, ingrypend te verander. Die konsep behoort as wetgewing deur gevoer te word gedurende die tweede helfte van 2002.

⁴⁵ PHBR(Korttermyn) reg 12.2 (a) tot (d)

⁴⁶ PHBR(Korttermyn) reg 12.3(a) tot (c)

⁴⁷ PHBR(Korttermyn) reg 13(c)

- 2.5.2. In terme van hierdie konsepwet ("FAIS"), moet 'n gemagtigde finansiële diensteverskaffer, verseker dat 'n onafhanklike nakomingsafdeling gestig word in die relevante besigheid, as deel van die Risikobestuursafdeling, binne die betrokke organisasie. Die hoof daarvan moet 'n goedgekeurde Nakomingsbeampte wees, of andersins bestuur word onder beheer van die verskaffer alleen.⁴⁸ Die Minister mag, na konsultasie met die Advies Komitee, sekere regulasies uitvaardig rakende onder andere, nakomings reëlins, nakomings monitor sisteme, asook rekordhouding.⁴⁹
- 2.5.3. 'n Nakomingsbeampte moet primêr aangestel word deur 'n produkverskaffer, om te monitor, spesifiek ooreenkomstig die prosedures, wat tot stand gebring, en onderhou moet word, welke prosedures deur die verskaffer, asook verteenwoordigers, waar van toepassing, gevolg moet word, ten einde aan hierdie Wet te voldoen.⁵⁰ Die beampte moet ook die verantwoordelikheid neem om met die Registrateur in gesprek te tree en te skakel. Hierdie beampte mag 'n direkteur, lid, trustee, hoof beampte, openbare beampte of maatskappy sekretaris van die verskaffer wees, of enige ander persoon met toepaslike kwalifikasies, en ondervinding, soos vasgestel deur die Registrateur, na advies met die Advies Komitee.⁵¹
- 2.5.4. Die nakomingsfunksie moet verder uitgevoer word met sodanige nougesetheid, sorg en graad van bevoegdheid, as wat redelikerwys verwag mag word van 'n persoon met sodanige funksie.⁵²
- 2.5.5. Vereistes wat gestel word ten opsigte van 'n ouditeur van 'n finansiële diensverskaffer, word ook van toepassing gemaak op 'n Nakomingsbeampte.⁵³ Hierdie vereistes is die volgende:
- 2.5.5.1. Wanneer die diens van 'n Nakomingsbeampte beëindig word deur die diensverskaffer, moet die beampte 'n verslag lewer aan die Registrateur, waarin die redes vir die beëindiging van die diens, volgens die mening van die beampte, uiteengesit word.

⁴⁸ FAIS art 17(1)(a) en reg 5(1)

⁴⁹ FAIS reg 5(2)

⁵⁰ FAIS art 35(1)(c)

⁵¹ FAIS art 17(1)(a)

⁵² FAIS art 17(1)(a) en 17(3)

⁵³ FAIS art 17(1)(b)

2.5.5.2. Hy moet verder ook, indien hy van mening is dat hy 'n verslag in terme van art 19(4) aan die Registrateur moet oorhandig, sodanige verslag indien.⁵⁴ Die verslag moet skriftelik ingedien word indien, niesteenstaande enigiets in stryd met enige ander wet, hy enige onreëlmatigheid of vermoedelike onreëlmatigheid, in die besigheid of uitvoering daarvan van die verskaffer, moet rapporteer, of die Registrateur daaromtrent moet inlig, waarvan die beampte van bewus geraak het tydens die uitvoering van sy pligte, en welke onreëlmatigheid, volgens die mening van die beampte, wesenlik is.⁵⁵

2.5.6. Die Registrateur mag 'n produkverskaffer ook versoek, by wyse van kennisgewing, om die dienste van 'n Nakomingsbeampte te beëindig, indien die betrokke persoon nie meer bekwaam en geskik sou wees om die aanstelling langer te behou nie.⁵⁶ Die gemelde kennisgewing sal van krag word op 'n datum vasgestel in die kennisgewing, nadat die Registrateur aan die diensverskaffer, asook die persoon ter sprake, redes vir die kennisgewing verskaf het, en nadat die verskaffer, asook die betrokke persoon, 'n redelike geleentheid gehad het om aangehoor te word.⁵⁷ Daar word geen melding gemaak van 'n reg op appèl nie, maar daar kan aanvaar word dat dié reg verleen word in die Wet op Die Raad op Finansiële Dienste.

2.5.7. FAIS stel duidelike vereistes waaraan sodanige beampte moet voldoen.⁵⁸ Eerstens word die geval hanteer waar die Nakomingsbeampte 'n werknemer van die verskaffer sou wees, terwyl dit tweedens ook die geval hanteer waar die beampte nie 'n werknemer sou wees nie.

2.5.8. In die geval waar die beampte 'n werknemer sou wees, moet die volgende vereistes nagekom word:

2.5.8.1. Die beampte moet oor dieselfde bekwaam- en bevoegdheids vereistes beskik ten opsigte van sy karakter van eerlikheid en integriteit, as

⁵⁴ FAIS art 19(5)

⁵⁵ FAIS art19(4)

⁵⁶ FAIS art19(6)(a)

⁵⁷ FAIS art19(6)(b)

⁵⁸ FAIS art17(2)

waaraan 'n finansiële diensverskaffer moet voldoen in terme van art 8(1)(i) van FAIS.⁵⁹

- 2.5.8.2. Die beampte moet voldoende en toepaslike kennis hê van die vereistes van FAIS, en spesifiek van alle pligte en verantwoordelikhede wat op die verskaffer van toepassing mag wees, asook van pligte en verantwoordelikhede waarvan die verskaffer verskoon is die uitvoering van sodanige verskaffer se regte in terme van FAIS.⁶⁰
- 2.5.8.3. Die beampte moet oor senior uitvoerende gesag, in die relevante besigheid, beskik.⁶¹
- 2.5.8.4. Daar moet voldoende hulpbronne beskikbaar wees, ten einde die nakomingsfunksie na behore te kan uitvoer, behoorlike nakoming te kan monitor, en moet die beampte direkte toegang hê tot die bestuur, en ondersteuning hê van bestuur.⁶²
- 2.5.8.5. Die beampte moet onafhanklik en objektief kan funksioneer.⁶³
- 2.5.8.6. Hy moet in staat wees om so te kan optree in die interne organisatoriese bestuur, dat daar geen werklike of potensiële botsing van belange kan wees nie. Dit is van toepassing op 'n botsing van belange wat mag voortspruit vanuit die pligte en verantwoordelikhede van ander werknemers, en in die besonder, die interne audit- en kontrolefunksies van die verskaffer, en ook ten opsigte van die funksies van enige verteenwoordiger.⁶⁴
- 2.5.8.7. Hy moet in staat wees om enige aangeleentheid van nie-nakoming te kan rapporteer in 'n behoorlike en tydige wyse, en moet in staat wees om

⁵⁹ FAIS reg 6(a)

⁶⁰ FAIS reg 6(b)

⁶¹ FAIS reg 6 (c)

⁶² FAIS reg 6 (d)

⁶³ FAIS reg 6 (e)

⁶⁴ FAIS reg 6 (f)

enige aanbevelings aan die verskaffer te kan maak, ten opsigte van enige nakomingsvereistes of moniteringsfunksies.⁶⁵

2.5.8.8. Laastens moet die beampte in staat wees om direk met die Registrateur kontak te maak rakende rapportering in terme van art 17(4) van FAIS.⁶⁶

2.5.9. Ten opsigte van ander Nakomingsbeamptes, wie nie in diens van die verskaffer staan nie, word daar in terme van reël 7, die volgende vereistes gestel. Die vereistes gestel in reël 6 is eerstens direk van toepassing op sodanige beampte, op voorwaarde dat daar ook aan die volgende verdere vereistes voldoen moet word:

2.5.9.1. Die verskaffer moet prosedures, gevolg te word deur die verskaffer, ontwikkel, instel en onderhou, ten einde voldoening aan die Wet te verseker.⁶⁷ Die verskaffer moet verseker dat die beampte moet voldoen aan die prosedures vasgestel deur die verskaffer in terme van art 17(3) van FAIS.⁶⁸

2.5.9.2. Skriftelike rekords van alle aktiwiteite onderneem gedurende die loop van voldoenings-monitering, moet deur die beampte gehou word.⁶⁹

2.5.9.3. Die beampte moet die verskaffer ook minstens een keer per maand voorsien van skriftelike verslae rakende voldoenings moniterings, asook van die vordering gemaak met sodanige verslae.⁷⁰

2.5.9.4. Hy moet ook bygestaan word met die oplos van gevalle van nie-voldoening.

2.5.9.5. Die Nakomingsbeampte, of by die afwesigheid van sodanige beampte, dan die diensverskaffer, moet die voorgeskrewe skriftelike verslae, by die Registrateur indien, ooreenkomstig die vasstelling van die formaat

⁶⁵ FAIS reg 6 (g)

⁶⁶ FAIS reg 6 (h)

⁶⁷ FAIS art 17(3)

⁶⁸ FAIS reg 7(a)

⁶⁹ FAIS reg 7(b)

⁷⁰ FAIS reg 7(c)

daarvan, wat van tyd tot tyd in die Staatskoerant afgekondig mag word. Hierdie vasstelling sal gemaak word ten opsigte van elke kategorie van Nakomingsbeampte, in oorleg met die Advies Komitee.⁷¹ In gevalle waar 'n diensverskaffer nie oor 'n Nakomingsbeampte beskik nie, is die verskaffer self hiervoor verantwoordelik.⁷²

2.5.10. Ten opsigte van eerlikheid en integriteit, stel FAIS die volgende vereistes. Dit raak uiteraard onder andere die Nakomingsbeampte:

2.5.10.1. Die persoon mag nie vir die voorafgaande vyf jaar deur 'n kriminele of siviele hof, of 'n ander bevoegde instansie, bevind te wees dat hy bedrieglik of oneerlik opgetree het, in die uitvoering van sy pligte nie.

2.5.10.2. Verder moes hy ook nie binne die voorafgaande vyf jaar beboet of onder sensuur geplaas gewees het nie, of gediskwalifiseer gewees het om lidmaatskap van 'n professionele of finansiële instansie, wat deur die RFD erken word, voort te sit, as gevolg van enige daad van nalatigheid, onbevoegdheid of wanbestuur, in die uitvoering van sy besigheid nie.

2.5.10.3. Hy moes ook laastens nie gediskwalifiseer of verbied gewees het deur enige Hof, in die RSA of elders, om deel te hê aan die bestuur van enige maatskappy of enige ander statutêr opgerigte entiteit, erkende of gereguleerde liggaam nie.⁷³

2.5.11. FAIS vereis ook sekere finansiële eienskappe van 'n Nakomingsbeampte. Hy mag nie 'n ongerehabiliteerde insolvent wees nie, en sy bates moet sy laste oorskrei. Dit verwys spesifiek na art 1(1)(b), waar dit handel met betrekking tot die "intermediary service".⁷⁴

⁷¹ FAIS art17(4)

⁷² FAIS art 17(5)

⁷³ FAIS Deel II art 2

⁷⁴ FAIS Deel II art 5

2.6 BANKWET, WET 94 VAN 1990

- 2.6.1 Die oogmerk van die Regulasies tot die Bankwet, is om aan die daarstelling van basiese beginsels met betrekking tot die onderhouding van effektiewe risikobestuur, te verseker, ten opsigte van Banke en Beheer Maatskappye. 'n Bykomstige oogmerk moet ook wees dat die voordeel wat hieruit verkry word, die koste van die nakoming daarvan, moet oorskrei.⁷⁵
- 2.6.2 Daar word ook in die Reëls 'n volledige hoofstuk gewy aan Korporatiewe Bestuur. Die proses van Korporatiewe Bestuur sluit ook die effektiewe risikobestuur van die Bank in. Die effektiwiteit van die Korporatiewe Bestuur, moet deurentyd deur die direksie, of 'n komitee wat aangestel mag word daarvoor, gemonitor word.⁷⁶
- 2.6.3 'n Bank moet alle vereiste inligting akkuraat openbaar in sy jaarlikse finansiële state. Dit sluit onder andere in die risikobetuurspraktyke en -strategieë.⁷⁷
- 2.6.4 Elke Bank moet 'n onafhanklike nakomingsfunksie daarstel, welke funksie as deel van die risikobestuur elemente moet funksioneer. Hierdie eenheid moet sorg dra dat die Bank deurlopend sy risiko moet bestuur.
- 2.6.5 Die betrokke eenheid moet 'n Nakomingsbeampte van die Bank aan die hoof hê, welke beampte die nakomingsfunksies met die nodige sorg en ywer, asook met sodanige bevoegdheid moet vervul, as wat redelikerwys van so 'n beampte verwag moet word. Die eenheid moet ook oor genoegsame hulpbronne en statuur beskik, om sodoende sorg te dra, dat nie-nakoming van wette en regulasies behoorlik aangespreek kan word.⁷⁸
- 2.6.6 Die vereistes, wat aan sodanige beampte gestel word, is die volgende:
- 2.6.6.1 Ten opsigte van effektiwiteit, moet die beampte oor senior uitvoerende mag beskik binne die bank, direkte toegang hê tot, en ooglopende ondersteuning

⁷⁵ Regulasies tot Bankwet reël 1(1)

⁷⁶ Regulasies tot Bankwet reël 38(2) en (4)

⁷⁷ Regulasies tot Bankwet reël 42(1), (2) en (3)

⁷⁸ Regulasies tot Bankwet reël 47 (1), (2) en (3)

hê van, die hoof uitvoerende beampte van die Bank, en moet hy ooglopend onafhanklik wees en ook onafhanklik optree van funksies soos interne oudit. Hy moet verder gevalle van nie-nakoming tydig aan die hoof uitvoerende beampte, die direksie en die ouditkomitee van die Bank rapporteer. Verder moet hy by elke direksie- of ouditkomitee vergadering, die stand van nakoming rapporteer, en 'n afskrif van die verslag aan die Registrateur van Banke verskaf. Laastens moet hy sorg dra dat daar geen botsing van belange met ander interne kontrole funksies ontstaan nie.

2.6.6.2 Ten opsigte van monitering en kontrolering, is hy verantwoordelik om 'n nakomingskultuur binne die Bank daar te stel, wat positief moet bydra tot die verstandige risikobestuur van die Bank. Hy moet ook 'n kommunikasielyn met lynbestuur daarstel, ten einde nakoming op 'n deurlopende basis te kan monitor. Daarby moet hy van lynbestuur vereis om nakoming van wette en regulasies te monitor, as deel van hul normale operasionele pligte. Hy moet ook vereis dat alle regulerings vereistes, in operasionele handleidings vervat word. Dan moet hy ook aanbevelings maak, wanneer nodig, ten einde nakoming van wette en regulasies te verseker.

2.6.6.3 Met betrekking tot verslagdoening, moet hy verseker dat vinnige en doeltreffende meganismes daargestel word om gevalle van nie-nakoming tydig te rapporteer, asook om dit te kan oplos. Hy moet verseker dat alle besluite behoorlik onderteken word, en hy moet alle bevindings van die Nakomingsbeampte behoorlik dokumenteer, as deel van sy verslagdoeningsfunksie.

2.6.6.4 Die beampte moet voldoende bevoegde personeel in diens neem, om sorg te dra dat daar oor voldoende hulpmiddels beskik word, ten einde sy taak na behore te kan uitvoer. Hy moet ook toesien dat nakomings personeel op 'n deurlopende basis opgelei word, ten einde sorg te dra dat hul tegniese kennis voldoende is.

2.6.6.5 Die beampte moet laastens ook 'n nakomingshandleiding saamstel, welke handleiding alle werklike risiko's en doelstellings moet aanspreek, moet verwys na ter saaklike wetgewing, en beskikbaar moet wees aan alle

personeel. Hierdie handleiding moet ten minste een keer per jaar opdateer word.⁷⁹

- 2.6.7 Die vereistes gestel in die reëls, ontnem nie die direksie en uitvoerende beampte van hul verantwoordelikhede in terme van die Wet nie.⁸⁰

2.7 MAATSKAPPYWET, WET 61 VAN 1973

- 2.7.1 Die handeling van 'n direkteur van 'n maatskappy is geldig, nieteenstaande 'n gebrek wat agterna in sy aanstelling of kwalifikasie ontdek word.⁸¹

- 2.7.2 'n Lid van 'n maatskappy wat kla dat 'n sekere handeling of late van 'n maatskappy onredelik benadelend, onregverdig of onbillik is, of dat die maatskappy as sodanig sake bedryf, kan 'n aansoek by die hof bring om die toestand aan te spreek.⁸²

- 2.7.3 Die maatskappy word verplig om sekere voorgeskrewe rekords te hou, van onder andere alle transaksies aangegaan. Indien dit nagelaat word, is dit 'n strafregtelike oortreding deur die maatskappy, asook elke direkteur of beampte daarvan wat 'n party tot die versuim is, of wat versuim om alle redelike stappe te doen, om die nakoming van so 'n bepaling deur die maatskappy te verseker.⁸³

- 2.7.4 Die ontslag van 'n direkteur, asook die prosedure ten aansien daarvan, word volledig in die Wet omskryf. Die beginsels van natuurlike geregtigheid geld by sodanige prosedure. Daar bestaan ook 'n reg om skadevergoeding te eis van die maatskappy deur 'n ontslane direkteur.⁸⁴

- 2.7.5 In die Maatskappywet, is daar verskeie gronde ingevolge waarvan direkteure gediskwalifiseer sou wees, om as direkteur op te tree.⁸⁵ Daar word in die tweede King verslag aangedui dat daar weinig gevalle is, waar daar

⁷⁹ Regulasies tot die Bankwet reël 47(4)

⁸⁰ Regulasies tot Bankwet reël 47(5)

⁸¹ Maatskappywet art 214

⁸² Maatskappywet art 252

⁸³ Maatskappywet art 284

⁸⁴ Maatskappywet art 220

⁸⁵ Maatskappywet art 218

behoorlike nakoming van hierdie betrokke vereistes is. Daar word aanbeveel dat wetswysigings hierdie probleem moet ondervang. Verder dui King aan dat Direksies hulself moet vergewis of 'n potensiële direkteur aan die bekwaamheids- en bevoegdheidsvereistes voldoen, wat hulle nie sal diskwalifiseer om as direkteure aangestel te word nie.⁸⁶

2.8 WET OP DIE FINANSIËLE INTELLIGENSIESENTRUM, WET 38 VAN 2001

2.8.1 Die vernaamste doel van hierdie Wet, is dat die Sentrum bystand kan verleen met die identifisering van die opbrengs van onregmatige aktiwiteite en ook die bekamping van geldwassery aktiwiteite.⁸⁷

2.8.2 'n Verdere doel is om inligting wat versamel is, beskikbaar te stel aan ondersoekowerhede, intelligensiedienste of die Suid-Afrikaanse Inkomstediens, ten einde die toepassing van die Wette van die RSA te vergemaklik, asook om inligting aangaande geldwassery-aktiwiteite en soortgelyke misdrywe, met soortgelyke liggame, in ander lande uit te ruil.⁸⁸

2.8.3 By die toepassing van hierdie Wet het 'n persoon kennis van 'n feit, indien hy werklike kennis daarvan het, en behoort 'n persoon redelikerwys kennis te gehad het, indien die gevolgtrekking waartoe hy behoort te geraak het, dié is waartoe 'n redelike sorgsame en opmerksame persoon in sy posisie behoort te geraak het.⁸⁹

2.8.4 'n Verantwoordingspligtige instelling, mag nie 'n sakeverhouding aangaan of 'n enkeltransaksie sluit met 'n kliënt, alvorens die kliënt nie behoorlik, in ooreenstemming met die Wet, geïdentifiseer is nie.⁹⁰

2.8.5 Rekords moet ook deur die verantwoordingspligtige instelling gehou word van alle transaksies en sakeverhoudings met 'n kliënt, vir 'n tydperk van minstens vyf jaar vanaf datum waarop die sakeverhouding beëindig word.⁹¹ Rekords

⁸⁶ King Report on Corporate Governace for South Africa 2002, p67

⁸⁷ WFI art 3(1)

⁸⁸ WFI art 3(2)

⁸⁹ WFI art 1(2) en (3)

⁹⁰ WFI art 21

⁹¹ WFI art 22,23 en 24

moet gehou word, en beskikbaar gestel kan word, ooreenkomstig die vereistes van die Wet.⁹²

- 2.8.6 Sekere verslagdoeningspligte word ook voorgeskryf in die Wet aan verantwoordingspligtige instellings, wat onder andere insluit, kontanttransaksies bo 'n voorgeskrewe perk en verdagte en ongewone transaksies⁹³
- 2.8.7 Voorskrifte bestaan vir die wyse waarop verslagdoening deur die verantwoordingspligtige aan die Sentrum moet geskied.⁹⁴
- 2.8.8 Indien daar redelike gronde bestaan om te vermoed, dat 'n transaksie moontlik die opbrengs van onregmatige aktiwiteite kan betrek, of geldwassery kan uitmaak, kan die Sentrum die verantwoordingspligtige instelling, of die persoon wat die verslag gelewer het, versoek om die transaksie te laat voortgaan, vir 'n tydperk wat nie langer as vyf werksdae mag wees nie, ten einde die Sentrum die geleentheid te bied, om ondersoek te kan instel en te kan optree, indien nodig.⁹⁵
- 2.8.9 'n Verslagdoeningsplig en -verpligting om inligting te voorsien, word nie deur vertroulikheidsreëls geraak nie.⁹⁶ Hierdie artikel is egter nie van toepassing op die gemeenregtelike reg ten opsigte van 'n privilegie tussen 'n prokureur en sy kliënt nie.⁹⁷
- 2.8.10 Geen verantwoordingspligtige persoon of persoon wat verslag doen, is strafregtelik of sivilregtelik aanspreeklik, indien die bepalings van hierdie Wet *bona fide* nagekom word nie. 'n Persoon wat as sodanig verslag gedoen het, is bevoeg, maar nie verplig nie, om te getuig in strafregtelike verrigtinge. Die identiteit van sodanige verslagdoener word ook beskerm ingevolge hierdie Wet.⁹⁸

⁹² WFI art 25 en 26

⁹³ WFI art 27, 28 en 29

⁹⁴ WFI art 32

⁹⁵ WFI art 34

⁹⁶ WFI art 37(1)

⁹⁷ WFI art 37(2)

⁹⁸ WFI art 38

- 2.8.11 Die Wet stel ook sekere maatreëls vas om nakoming deur 'n verantwoordingspligtige instelling te bevorder. Dit sluit onder andere in die formulering en implementering van interne reëls, asook die opleiding en monitering van nakoming aan die Wet.⁹⁹
- 2.8.12 Toesighoudende liggame is verantwoordelik vir die toesighouding oor verantwoordingspligtige instellings.¹⁰⁰
- 2.8.13 Die Wet identifiseer verskeie misdrywe, en strawwe wat daaruit voortvloei, ten opsigte van die nie-nakoming van die Wet. Dit sluit onder andere in die versuim om persone te identifiseer, die versuim om rekords te hou, die versuim om die Sentrum in te lig van verdagte transaksies, versuim om opleiding te verskaf en/of om 'n Nakomingsbeampte aan te stel, asook die verkeerde gebruik van inligting.¹⁰¹ Strawwe wissel tussen 10 miljoen Rand of vyftien jaar gevangestraf, en 1 miljoen Rand of vyf jaar gevangestraf.¹⁰² Streekhowe en landdroshowe het jurisdiksie om die gemelde strawwe onderskeidelik op te lê.¹⁰³
- 2.8.14 'n Volledige lys van verantwoordingspligtige instellings word in Bylae 1 van die Wet uiteengesit, 'n lys van Toesighoudende liggame word in Bylae 2 uiteengesit is en 'n lys van Verslagdoeningsinstellings word in Bylae 3 uiteengesit.

2.9 GRONDWET VAN DIE REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA, WET 108 VAN 1996

- 2.9.1 Volgens die Grondwet, is almal gelyk voor die reg en het elkeen die reg op gelyke beskerming en voordele van die reg.¹⁰⁴

⁹⁹ WFI art 42 en 43

¹⁰⁰ WFI art 45

¹⁰¹ WFI hoofstuk 4

¹⁰² WFI art 68

¹⁰³ WFI art 71

¹⁰⁴ GW art 9(1)

- 2.9.2 Elkeen het verder vryheid van uitdrukking, wat onder andere insluit die vryheid om inligting te ontvang en te verskaf.¹⁰⁵
- 2.9.3 Soos reeds hierbo na verwys, het elke persoon ook die reg op billike arbeidspraktyke.¹⁰⁶
- 2.9.4 Die Grondwet verskaf ook aan almal die reg om toegang te hê tot inligting wat gehou word deur 'n ander persoon, welke inligting noodsaaklik is vir uitoefening of beskerming van enige regte. Die Grondwet vereis ook dat Nasionale Wetgewing voorsiening moet maak vir redelike maatstawwe om hierdie regte af te dwing, ten einde die Staat se administratiewe verantwoordelikheid te verlig.¹⁰⁷
- 2.9.5 Elkeen het ook die reg op regsgeldige uitoefening van administratiewe aksies, welke redelik en prosedureel billik moet wees. Daarby is elkeen ook geregtig om gedurende sodanige aksies, van redes voorsien te word, vir die uitoefening van die betrokke administratiewe aksies. Nasionale Wetgewing moet ingestel word om te voorsien dat daar 'n reg op hersiening bestaan, ten opsigte van administratiewe aksies, wat in 'n hof, of deur middel van 'n onafhanklike tribunaal, gevoer word.¹⁰⁸
- 2.9.6 Elkeen het ook die reg om enige dispuut te verwys vir beslegting in 'n hof of voor 'n tribunaal.¹⁰⁹
- 2.9.7 Enige persoon kan 'n bevoegde hof nader, indien daar beweer word dat die Grondwet oortree is, en die betrokke hof mag gepaste regshulp toestaan onder die betrokke omstandighede.¹¹⁰

¹⁰⁵ GW art 16(1)

¹⁰⁶ GW art 23(1)

¹⁰⁷ GW art 32

¹⁰⁸ GW art 33

¹⁰⁹ GW art 34

¹¹⁰ GW art 38

2.10 WET OP VOORKOMING VAN GEORGANISEERDE MISDAAD, WET 121 VAN 1998

2.10.1 Die doel van hierdie Wet is om maatstawwe daar te stel waarmee onder andere misdaad, geldwassery en bendebedrywighede beveg kan word. Dit maak, onder andere, ook voorsiening vir die rapportering van enige van bogenoemde oortredinge.

2.10.2 Ingevolge die Wet, is enige iemand wat bewus is, of wat redelikerwys bewus moes wees, van enige geldwassery, en deel neem daaraan, skuldig aan 'n misdryf.¹¹¹

2.10.3 Enige persoon wat bewus is van sodanige transaksie, of wat vermoed dat sodanige transaksie bestaan, binne sy besigheidsverband, moet die transaksie gemeld in 2.10.2 hierbo rapporteer, ooreenkomstig die vereistes gestel in die Wet. Sou die betrokke persoon versuim om die betrokke transaksie te rapporteer, soos voormeld, is hy skuldig aan 'n strafregtelike oortreding.¹¹²

2.11 WET OP BILLIKE INDIENSNEMING(WBI), WET 55 VAN 1998

2.11.1 Die doel van hierdie Wet, is om gelykheid binne die werksplek te verkry, ten opsigte van gelyke geleenthede, billike behandeling by indiensneming, deur die uitskakeling van onregverdige diskriminasie, asook die implementering van regstellende aksie stappe binne die werkplek.¹¹³

2.11.2 Die Wet moet ooreenkomstig die Grondwet geïnterpreteer word, en moet ook alle toepaslike Gedragskodes, in terme van hierdie Wet, asook ander arbeidswetgewing, in ag neem.¹¹⁴

2.11.3 Werkgewers wat aan hierdie Wet moet voldoen, is die volgende:

2.11.3.1 'n Werkgewer wat meer as 50 werknemers in diens het;

¹¹¹ WVGM, art 4

¹¹² WVGM art 7

¹¹³ WBI art 2

¹¹⁴ WBI art 3

- 2.11.3.2 'n Werkgewer met minder as 50 werknemers, maar wie se omset meer is as die vasgestelde bedrag, soos wat van tyd tot tyd bepaal mag word;
- 2.11.3.3 'n Munisipaliteit, soos omskryf in Hoofstuk 7 van die Grondwet;
- 2.11.3.4 Sekere Staatsliggame, en
- 2.11.3.5 'n Werkgewer wat gebind word deur 'n kolletiewe ooreenkoms, waarin onder vervat is dat die betrokke werkgewer aan hierdie Wet moet voldoen.¹¹⁵
- 2.11.3.6 'n Werkgewer, wie nie 'n aangewese werkgewer in terme van die Wet is nie, mag egter vrywillig die betrokke Direkteur-Generaal inlig dat die werkgewer die gedeelte in die Wet rakende regstellende aksie, sal nakom.¹¹⁶

2.11.4 Alhoewel die Wet, soos hieronder bespreek sal word, verwys na die nakoming van die Wet, word daar nie spesifiek verwys na die aanstelling van 'n Nakomingsbeampte nie. Die Wet vereis egter dat sekere stappe gedoen moet word, ten einde nakoming van die Wet te verseker. Dit sluit onder andere in, die daarstelling van 'n Billike Indiensnemingsplan.¹¹⁷

Daar word egter verwys na die aanwysing van een of meer senior bestuurders om die verantwoordelikheid te neem vir die kontrolering van die en implementering van die Plan.¹¹⁸ In die praktyk, sal dit noodwendig te weeg bring, dat 'n persoon of persone aangewys sal moet word om die plan namens die werkgewer op te stel, en in stand te hou. Dit kan te weeg bring, dat werkgewers oor die algemeen, indien hulle wel 'n Nakomingsbeampte in diens het, in terme van ander wetgewing, dieselfde persoon ook met hierdie taak sal belas.

2.11.5 Die werkgewer moet sekere verslae aan die betrokke Direkteur-Generaal beskikbaar stel, gedurende vasgestelde tydperke, rakende die posisie by die werkgewer, ooreenkomstig hierdie Wet.¹¹⁹

¹¹⁵ WBI art 1 (definisie van aangewese werkgewer)

¹¹⁶ WBI art 14

¹¹⁷ WBI art 20(1)

¹¹⁸ WBI art 24(1)(a)

¹¹⁹ WBI art 21

2.11.6 Die Wet dui uitdruklik aan dat 'n werknemer wat aangestel word om die Plan te implementeer en kontroleer, deur die Werkgewer in staat gestel moet word om sy take as sodanig behoorlik te kan uitvoer.¹²⁰ Die werkgewer moet verder redelike stappe doen, ten einde te verseker dat die betrokke persoon sy take behoorlik uitvoer.¹²¹ Die werkgewer kan egter nie sy verantwoordelikhede in terme van hierdie Wet ontduik deur die aanstelling van sodanige persoon nie.¹²²

2.11.7 Daar rus 'n plig op die werkgewer om sekere inligting te verskaf. Eerstens moet die voorskrifte van hierdie Wet op die voorgeskrewe wyse en op 'n sigbare plek binne die werksplek, ten toon gestel word, vir alle werknemers om te sien. Verder moet 'n werkgewer ook in elkeen van sy werksplekke, waar toegang bestaan vir alle werknemers, die mees onlangse verslag wat aan die betrokke Direkteur-Generaal gelewer is, beskikbaar stel.

Die werkgewer moet ook enige nakomingsbevel, arbitrasie bevel of bevel van die Arbeidshof wat op die werkgewer van toepassing is, beskikbaar stel, asook enige dokument wat deur die Wet voorgeskryf mag word. 'n Werkgewer moet ook 'n afskrif van die Billike Indiensnemings-plan beskikbaar stel aan enige werknemer, vir die maak van afskrifte en konsultasie.¹²³

2.11.8 'n Werkgewer moet rekords hou ten opsigte van die werksmag, vir die voorgeskrewe tydperk, asook van die Billike Indiensnemings-plan, en enige ander relevante rekords in terme van hierdie Wet.¹²⁴

2.11.9 'n Werkgewer moet verder 'n verklaring indien, bykomend tot die verslagdoening in terme van art 21(1) en (2), rakende die vergoedingskale van al die vlakke werknemers.¹²⁵

2.11.10 Enige werknemer of vakbondverteenvoerder, mag 'n beweerde oortreding van hierdie Wet rapporteer by enige van die volgende:-

¹²⁰ WBI art 24(1)(b)

¹²¹ WBI art 24(1)(c)

¹²² WBI art 24 (2)

¹²³ WBI art 25 (1), (2) en (3)

¹²⁴ WBI art 26

¹²⁵ WBI art 27 (1) en (2)

- 2.11.10.1 'n ander werknemer;
- 2.11.10.2 'n werkgever;
- 2.11.10.3 'n vakbond;
- 2.11.10.4 'n werkplekforum;
- 2.11.10.5 'n arbeidsinspekteur;
- 2.11.10.6 die Direkteur-Generaal, of
- 2.11.10.7 die Kommissie.¹²⁶

2.11.11 'n Arbeidsinspekteur mag versoek dat 'n skriftelike onderneming van 'n werkgever verkry word, dat die werkgever binne 'n sekere tydperk aan die vereistes hieronder genoem, sal voldoen, indien die inspekteur rede het om te glo, dat dat die werkgever versuim het om aan die volgende te voldoen¹²⁷:

- 2.11.11.1 te konsulteer met werknemers in terme van art 16;
- 2.11.11.2 'n analise te doen soos vereis in art 19
- 2.11.11.3 'n Billike Indiensnemings-plan voor te berei in terme van art 20;
- 2.11.11.4 'n Billike Indiensnemings-plan te implementeer;
- 2.11.11.5 'n jaarlikse verslag te doen in terme van art 21;
- 2.11.11.6 die jaarlikse verslag te publiseer soos vereis in art 22;
- 2.11.11.7 'n opeenvolgende Billike Indiensnemings-plan voor te berei in terme van art 23;
- 2.11.11.8 opdrag gee aan een of meer senior bestuurders wie verantwoordelik is terme van die Wet soos vereis in art 24;
- 2.11.11.9 sy werknemers in te lig, in terme van art 25; of
- 2.11.11.10 rekords te hou in terme van art 26.

2.11.12 Die Arbeidshof het eksklusiewe jurisdiksie rakende aangeleenthede in terme van hierdie Wet, behalwe waar uitdruklik anders voorsiening voor gemaak is.¹²⁸

2.11.13 Indien die Arbeidshof sou bevind dat daar onregmatig teen 'n werknemer gediskrimineer is, mag enige gepaste bevel gemaak word, wat onder andere die volgende kan insluit:

¹²⁶ WBI art 34

¹²⁷ WBI art 36

¹²⁸ WBI art 49

- 2.11.13.1 Betaling van vergoeding deur die werkgever aan die werknemer;
- 2.11.13.2 Betaling van skadevergoeding deur die werkgever aan die werknemer; of
- 2.11.13.3 Enige bevel wat toekomstige soortgelyke diskriminasie mag verhoed.¹²⁹
- 2.11.14 Voorsiening word in afdeling C van hoofstuk V van die Wet gemaak, ten opsigte van die beskerming van werknemers se regte. Daar word uitdruklik gestel dat geen persoon teen 'n werknemer mag diskrimineer, wie sy regte in terme van die Wet uitoefen nie.¹³⁰
- 2.11.15 Verder mag geen persoon dreig om 'n werknemer te verhoed om sy regte in terme van die Wet uit te oefen nie, of om mag geen werknemer benadeel word, indien hy in die verlede, die hede of moontlik in die toekoms, inligting openbaar gemaak het of mag maak, wat hy geregtig sou wees om te doen in terme van die Wet, of in die uitvoering of deelname aan vereistes van die Wet nie.¹³¹
- 2.11.16 Persone mag ook nie gunste belof of gegee word, ten einde daardie werknemer te verhoed om sy regte in terme van die Wet uit te oefen nie.¹³²
- 2.11.17 Geskille rakende hierdie aspekte, moet verwys word na die KVBA vir versoening, en indien dit onopgelos bly, na die Arbeidshof, behalwe waar die partye ooreenkom dat die KVBA die arbitrasie kan hanteer.¹³³
- 2.11.18 Enige persoon wat vertroulike inligting, verkry in die uitoefening van sy pligte ingevolge die Wet, openbaar maak, begaan 'n misdryf.¹³⁴ Dit

¹²⁹ WBI art 50(2)

¹³⁰ WBI art 51(1)

¹³¹ WBI art 51 (2)

¹³² WBI art 51(3)

¹³³ WBI art 52

¹³⁴ WBI art 59(1)

geld egter nie, in gevalle waar die openbaarmaking in terme van die bepalings van die Wet is nie.¹³⁵

- 2.11.19 Geen persoon mag enige ander persoon in die uitoefening van sy pligte beïnvloed of verhoed om sy pligte as sodanig uit te oefen nie, of mag geen persoon vals inligting verskaf in 'n dokument aan die Direkteur-Generaal of die arbeidsinspekteur nie.¹³⁶
- 2.11.20 Dit is duidelik dat die aangewese werknemer wat die taak het om uitvoering aan hierdie Wet te gee, soortgelyke status het as 'n Nakomingsbeampte, soos vereis in ander toepaslike wetgewing, en terselfdertyd ook 'n omvattende taak het om sorg te dra dat sy werkgewer aan hierdie Wet moet voldoen. Daar is beskerming vir die persoon, soos hierbo bespreek, maar is dit 'n posisie wat groot verantwoordelikheid en mensebestuursvaardighede verg.

2.12 VOORGESTELDE WETGEWING : WET OP FINANSIËLE RAPPORTERING

2.12.1 As gevolg van die feir dat finansiële rapportering nie net beperk is tot maatskappye nie, is in die King Verslag¹³⁷ voorgestel dat 'n nuwe wet daargestel moet word, synde die Wet op Finansiële Rapportering.

2.12.2 Volgens King, moet dit voorsiening maak vir die volgende:

- 2.12.2.1 Die daarstelling van algemene en beperkte doelgerigte finansiële rapportering standaarde;
- 2.12.2.2 Die daarstelling en funksies van 'n Finansiële Rapporterings Raad; en
- 2.12.2.3 Toesighouding oor nakoming van die wet, tesame met strawwe vir die nie-nakoming daarvan.

2.12.3 Dit word verder voorgestel dat die wet geadministreer word deur die Nasionale Tesourie, terwyl die monitering van toepassing daarvan, deur 'n aparte Direktooraat by die RFD hanteer moet word.

¹³⁵ WBI art 59(2)(a) en (b)

¹³⁶ WBI art 61(1)(a) en (b)

¹³⁷ King Report on Corporate Governance for South Africa, Maart 2002, p 136

2.13 KING VERSLAG MAART 2002

- 2.13.1 Die King verslag van 1994, is hersien en het die tweede verslag Maart 2002 van krag geword.¹³⁸ Dit staan onder voorsitterskap van Mervyn E King SC. Hierdie verslag het nou die eerste keer ook nakoming aangespreek. Dit is in 'n aparte hoofstuk behandel, en is die belangrikheid daarvan uitdruklik daarin aangedui.
- 2.13.2 Volgens King is 'n Kode op Korporatiewe Bestuur, slegs effektief, indien daar voldoende remedies en sanksies in plek is, om die nakoming van die terme van die kode te verseker.
- 2.13.3 Hy tref dan in die bespreking van nakoming, die onderskeid tussen gevalle waar daar wetgewing bestaan vir die afdwinging van nakoming, en ook gevalle waar daar nie wetgewing daarvoor bestaan nie.
- 2.13.4 King ondersoek dan ook die probleem, dat waar daar in elk geval wetgewing bestaan, dit nie nagekom word nie.¹³⁹
- 2.13.5 In die verslag word daar sekere aanbevelings gemaak. Dit sluit onder andere in dat daar groter samewerking tussen Besigheid en die Staat moet wees, in die bekamping van oortredings binne Besigheid. Hy beveel ook aan dat Reguleerders aangemoedig moet word om direkteur wat oortree, gestraf moet word, en dat die Reguleerders pro-aktief moet optree, in hulle monitering van bestuurs aangeleenthede. Daar word ook aanbeveel dat die sakesektor betrokke moet raak by die ontwikkeling van finansiële joernalistiek, ten einde dit as 'n toepaslike moniterings voertuig daar te stel vir korpoartiewe oortredinge.¹⁴⁰

¹³⁸ King Report on Corporate Governance for South Africa, Maart 2002, p 4

¹³⁹ King p 142

¹⁴⁰ King p 154,155

2.14 GEMENEREG

2.14.1 Individuele arbeidsreg beskik oor 'n sterk Romeinse en Hollandsregtelike inslag, tewryl kollektiewe arbeidsreg se eerste ontwikkelingsfase gedurende die Middeleeue 'n aanvang geneem het.¹⁴¹

2.14.2 Die posisie in die Gemenereg was dat 'n werknemer as 'n verhuurder van sy arbeidskragte aan sy werkgever beskou is. Die werkgever op sy beurt, is as huurder van die dienste van 'n werknemer beskou. Vergoeding moes met huurgeld ooreenstem. Dit het bekend gestaan as die sogenaamde *locatio conductio operarum*. Waar die resultaat van dienste verhuur was, is dit *locatio conductio operis* genoem.¹⁴² Individuele arbeidsreg is gedurende die afgelope vyf dekades sterk deur regspraak, kontrakteregsbeginsels en sekere wetgewende maatreëls uitgebou tot 'n selfstandige regsgebied. Dit het tot gevolg dat probleme wat op hierdie terrein opgeduik het, nie meer volgens gemeenregtelike beginsels opgelos kon word nie, maar ooreenkomstig die basiese beginsels van die individuele arbeidsreg¹⁴³.

2.14.3 Volgens die Nedelandse juris, professor Molenaar, is daar spore van primitiewe arbeidsooreenkomste, so lank terug as gedurende die tyd van koning Hammurabi, in die oud-Babiloniese ryk. Die gildestelsel, wat gedurende die middeleeue in verskeie Wes-Europese gemeenskappe tot stand gekom het, was egter baie meer betekenisvol, volgens Molenaar. Die kollektiewe arbeidsreg, het later sy beslag gekry deur bemiddeling van statutêre maatreëls in Wes-Europa, asook in Suid-Afrika. Dit het tot gevolg gehad dat dit as 'n selfstandige gebied in die arbeidsreg, sy plek ingeneem het¹⁴⁴.

¹⁴¹ Van Jaarsveld en andere, Kompendium van Arbeidsreg, par 9

¹⁴² The Law of South Africa, Volume 13 : Labour Law par 6

¹⁴³ Van Jaarsveld en andere, Kompendium van Arbeidsreg, par 12

¹⁴⁴ Van Jaarsveld en andere, Kompendium van Arbeidsreg, par 13

3. **VEREISTES VAN NAKOMINGSBEAMPTTE**

3.1. **AKADEMIESE VEREISTES**

3.1.1. In FAIS¹⁴⁵, asook in die toepaslike skedule daartoe, is daar sekere vereistes uiteengesit in terme waarvan die Nakomingsbeampte aan moet voldoen. Dit behels die volgende vereistes, alvorens 'n persoon as sodanig aangestel mag word:

3.1.1.1 Die hou van 'n regs- of rekeningkundige universiteitsgraad, tesame met ten minste 5 jaar ondervinding in die tipe besigheid van die betrokke finansiële diensverskaffer; of

3.1.1.2 Moes enige ander industrie-vereiste kursus geslaag het, byvoorbeeld dié van die JSE, RPE, FPI of FIFM, tesame met 5 jaar relevante ondervinding van die betrokke diensverskaffer; of

3.1.1.3 Moet 5 jaar relevante diensondervinding van die diensverskaffer hê, onder omstandighede waar die relevante besigheid ondersteun was deur 'n aparte regsafdeling; of

3.1.1.4 Moet 'n lid wees van die Nakomingsinstituut van Suid-Afrika(CISA), en moes die instituut se kursus geslaag het, tesame met minimum 5 jaar relevante ondervinding rakende die betrokke diensverskaffer se besigheid.

3.1.2 Riglyne vir die aanstelling van 'n Nakomingsbeampte word behoorlik uiteengesit in die Skedule vir Kriteria en Riglyne vir die Goedkeuring van Nakomingsbeamptes deur die Registrateur van Finansiële Diensverskaffers. Buiten die diskresie wat aan die Reguleerder gegee word, is daar sekere vereistes, waaronder van dié wat hierbo uiteengesit is, aan voldoen moet word, alvorens sodanige aansoek goedgekeur kan word.

3.1.3 Die riglyne is kortliks die volgende:

¹⁴⁵ FAIS art 17(1)(a)

- 3.1.3.1. Of die besigheid van die verskaffer ooreenstem met die vereistes vir 'n nakomingsfunksie soos uiteengesit in Hoofstuk IV van die Regulasies van FAIS, 2001;
- 3.1.3.2. Of die applikant voldoen aan die vereistes soos uiteengesit in art 17(1)(a) van die Wet-
- 3.1.3.3. Of die aangewese persoon-
 - 3.1.3.3.1. Die vereiste kwalifikasies het volgens art 17(1)(a) van die Konsep-Wet;
 - 3.1.3.3.2. Voldoen aan die bevoegdheids- en bekwaamheidsvereistes ten opsigte van sy karakter, soos gestel in art 8(1) van die Wet;
 - 3.1.3.3.3. Voldoende kennis en vaardighede het ten opsigte van die toepassing van die Wet, en spesifiek van al die pligte en verantwoordelikhede wat op hom geplaas word deur die Wet, asook van regte en verpligtinge waarvan hy verskoon sou wees ten opsigte van die uitvoering van die terme van die Wet;
 - 3.1.3.3.4. Oor senior uitvoerende status binne die verskaffer beskik;
 - 3.1.3.3.5. Die applikant oor voldoende hulpbronne binne die besigheid sal beskik om behoorlike nakoming te verseker rakende monitering, asook of hy direkte toegang het tot, en direkte ondersteuning sal hê van bestuur en verteenwoordigers;
 - 3.1.3.3.6. In staat sal wees om onafhanklik en objektief te kan optree;
 - 3.1.3.3.7. In staat sal wees om te funksioneer, sonder dat daar enige werklike of potensiële botsing van belange sal wees binne die organisasie struktuur van die besigheid, die werksaamhede van ander werknemers, en spesifiek die uitvoering van interne audit funksies en kontrole funksies binne die besigheid, asook ten opsigte van die funksies van enige verteenwoordigers;

3.1.3.3.8. In staat sal wees om enige nie-nakoming te rapporteer aan die verskaffer, en ook om aanbevelings te maak rakende enige vereiste nakomingsfunksies of moniterings-stelsels; en

3.1.3.3.9. Of hy in staat sal wees om direk met die Reguleerder in verbinding sal kan tree om verslag te lewer¹⁴⁶.

3.1.4 Die diskresie van die Reguleerder by die besluit of 'n aansoek suksesvol is, al dan nie, bestaan slegs ten opsigte van paragrawe 3.1.3.4 tot 3.1.3.7 en 3.1.3.3.9. Indien daar nie aan die oorblywende paragrawe voldoen is nie, mag 'n aansoek nie toegestaan word nie. Die Reguleerder mag enige ander aansoek, of enige aspek daarvan, verwys na die Advieskomitee vir advies, of mag die Reguleerder ook enige aanbeveling voorlê aan die Advieskomitee vir die skraping, wysiging, toevoeging of vervanging van sodanige voorwaarde van die betrokke Skedule.

3.1.5 Volgens Dr F van Zyl van die Raad op Finansiële Dienste, is die moontlikheid groot dat van die vereistes waaraan 'n Nakomingsbeampte moet voldoen, alvorens sy aansoek om toelating oorweeg sal word, aangepas sal word, voor die goedkeuring van die Regulasies, en dat die vereistes moontlik minder streng sal wees.

3.2. POSISIE BY WERKGEWER

3.2.1 By beskouing van al die toepaslike wetgewing, is dit duidelik dat 'n Nakomingsbeampte 'n senior posisie by sy werkgever moet beklee, dat hy ten volle op hoogte moet wees van sy werkgever se sakebedrywigheede, onafhanklik moet kan staan in die uitvoering van sy pligte as sodanig, en in staat gestel moet kan word om sy pligte behoorlik te kan uitvoer.

3.2.2 Die werkgever, aan die ander kant, moet die Nakomingsbeampte die nodige ondersteuning bied om sy take behoorlik te kan uitvoer.

¹⁴⁶ FAIS art 17(4)

3.3. RAPPORTEER LYNE

- 3.3.1 By die beskouing van die vereistes gestel in die tersaaklike wetgewing, behoort die Nakomingsbeampte direk te rapporteer aan die hoogste gesag binne werksverband. Indien hierdie direkte rapporteerlyn afwesig is, kan die aanstelling afgewater word, en sal dit nie aan die vereistes soos gestel in die onderskeie wetgewing, kan voldoen nie.
- 3.3.2 Die Nakomingsbeampte moet ook 'n direkte kommunikasie lyn hê met die hoogste gesag binne werksverband, ten einde tydige hantering van probleemgevalle, te verseker.

3.4. VIKTIMISERING

- 3.4.1 Die kans vir viktimisering van 'n Nakomingsbeampte vanaf die kant van bestuur, sowel as werknemers, is uiteraard baie goed.
- 3.4.2 Uit die aard van die take wat aan 'n Nakomingsbeampte opgelê kan word, mag ongewilde besluite van tyd tot tyd geneem word. Dit mag veroorsaak dat die beampte in die onbenydenswaardige posisie geplaas kan word, waar hy geviktimizeer mag word. Dit is 'n aspek wat in sommige toepaslike wetgewing meer volledig aangespreek word as in ander. Dit is egter noodsaaklik dat die Nakomingsbeampte beskerming moet geniet ten einde sy pligte na behore te kan uitoefen.

3.5. ONAFHANKLIKHEID

- 3.5.1 Onafhanklikheid van die Nakomingsbeampte se posisie is een van die belangrikste kenmerke daarvan.
- 3.5.2 Dit behoort derhalwe in alle toepaslike wetgewing gewaarborg te word, wat nie tans die geval is nie.
- 3.5.3 Dit behoort ook in die diensvoorwaardes van die beampte aangespreek te word.

3.6. POSISIE BY WERKNEMERS

- 3.6.1 Soos hierbo bespreek, behoort die senior posisie van 'n Nakomingsbeampte in die werksplek, ononderhandelbaar te wees.
- 3.6.2 Dit is noodsaaklik, aangesien die posisie op so 'n vlak moet wees, dat dit gesag binne werksverband kan afdwing, soos wat in die toepaslike wetgewing vereis word. Indien die beampte nie in 'n gesagsposisie aangestel is nie, sal die uitoefening van sy onderskeie pligte, nie die ondersteuning geniet wat dit verdien nie, en sal dit die take aan hom opgelê, negatief beïnvloed, en moontlik onuitvoerbaar maak.

4. FUNKSIES VAN DIE NAKOMINGSBEAMPTE

4.1 PLIGTE EN VERANTWOORDELIKHEDE

4.1.1. Die Nakomingsbeampte van 'n gemagtigde finansiële diensverskaffer, moet 'n nakomingsverslag aan die Registrateur lewer, soos vereis. Daar word 'n onderskeid getref, welke verwoord is in Skedules A en B¹⁴⁷.

4.1.2. Skedule A handel met betrekking tot die verslag van 'n Nakomingsbeampte van 'n gemagtigde finansiële diensverskaffer, uitsluitende beleggings bestuur besigheid, met meer as een sleutel individu, of meer as een verteenwoordiger. Skedule B, andersyds, handel met betrekking tot enige finansiële diensverskaffer, wat sake doen met slegs een sleutel individu en geen verteenwoordiger nie.

4.1.3. Die verslag moet voltooi word in die voorgeskrewe wyse en formaat, soos uiteengesit in die gemelde Skedules.

4.1.3.1 Volgens Skedule A, moet die volgende inligting, ten opsigte van 'n spesifieke finansiële jaar, deur die Nakomingsbeampte in die verslag voorsien word aan die Reguleerder. Besonderhede van alle sleutel individue moet verskaf word, asook die magtiging van die diensverskaffer moet daarin bevestig word.

4.1.3.2 Daar moet bevestig word of die diensverskaffer voldoen het, al dan nie, aan alle vereistes soos gestel¹⁴⁸. Verder moet daar bevestig word of die diensverskaffer voldoen het al dan nie, aan die lisensiëringsvereistes¹⁴⁹.

4.1.3.3 Besonderhede van verteenwoordigers moet verskaf word, asook hul voldoening, al dan nie¹⁵⁰. Daar moet ook aangedui word of die verskaffer voldoen het, al dan nie, aan art 17 van die Wet en aan Hoofstuk IV van die regulasies.

¹⁴⁷ FAIS art 17(4)

¹⁴⁸ FAIS art 8(4)(b)

¹⁴⁹ FAIS art 13(2),(3) en (4)

- 4.1.3.4 Verder moet daar verslag gedoen word ten opsigte van die byhou van rekords¹⁵¹, asook in terme van enige ander toepaslike Algemene Kode. Die Nakomingsbeampte moet ook verslag doen ten opsigte van die nakoming al dan nie van alle voorskrifte, versoek kennisgewings en aanwysings wat die Reguleerder van tyd tot tyd uitgevaardig het.
- 4.1.3.5 Daar moet ook aangedui word of die verskaffer betrokke was by enige kriminele, siviele of Ombudsregtelike stappe gedurende die ter saaklike tydperk, asook by enige ander stappe voor die Reguleerder, met betrekking tot die bedryf van die verskaffer se besigheid, asook of daar enige sodanige stappe hangende sou wees.
- 4.1.3.6 Laastens moet die Nakomingsbeampte in terme van reël 5 aandui of daar voldoen is al dan nie aan die betrokke vereistes.¹⁵²
- 4.1.4 Dieselfde vereistes word ook gestel in Skedule B, ooreenkomstig dié hierbo uiteengesit.
- 4.1.5 Die Nakomingsbeampte se pligte, sluit volgens Dr F van Zyl ook die volgende in:
- 4.1.5.1 Die beskerming van kliënte eiendom;
- 4.1.5.1.1 die voorkoming en opsporing van verbreking van toepaslike wetgewing;
- 4.1.5.1.2 en die aanhouding of inhegtenisname van oortreders.¹⁵³ (Daar moet in gedagte gehou word dat hierdie artikel gepubliseer is lank voordat die huidige wetgewing en/of konsepwetgewing 'n realiteit geword het.)
- 4.1.6 Volgens Van Zyl behoort so 'n persoon die vermoë te hê om met takt en diskresie te kan optree. Hy moet ook ferm wees met kollegas, die betrokke bestuur en die direksie. Daar sal dus noodwendig spesiale kontraksterme

¹⁵⁰ FAIS art 13(1)(b)(i)

¹⁵¹ FAIS art 18, en FAIS regulasie 7(b)

¹⁵² FAIS Skedule A

¹⁵³ FSB Bulletin Third Quarter 1997 p 4

beding moet word tussen werkgewer en werknemer, wat onder andere insluit die magtiging tot deursoeking en ondervraging.¹⁵⁴

4.1.7 Hy voeg verder by, in sy artikel, dat Nakomingsbeamptes die nodige status, magtiging en persoonlikheid behoort te hê, ten einde in staat te kan wees om enige persoon te kan uitdaag, rakende enige aksie, asook behoort hy oor die vermoë te beskik, om die besorgdheid van enige persoon te kan hanteer en op te los.¹⁵⁵

4.1.8 Die Nakomingsbeampte moet skakeling doen met die Reguleerder.

4.1.9 Hy moet ook relevante wetgewing korrek interpreteer en verseker dat sy werkgewer daaraan voldoen.

4.1.10 Hy behoort verder ook probleem-areas te identifiseer en voorkomende maatreëls daaromtrent te kan instel.¹⁵⁶

4.1.11 Hy moet ook alle bronne binne die werkgewer benut, ten einde reguleringsvereistes ondubbelsinnig binne die werksverband te implementeer.

4.2 WERKGEWER/WERKNEMER VERHOUDING

4.2.1. Werknemers mag negatief wees teenoor die funksie, onder andere ten opsigte van die implementering van sekere praktyksvereistes, ten einde aan wetgewing te voldoen.

4.2.2. Die implementering van nakomingsvereistes mag koste te weeg bring vir die werkgewer.¹⁵⁷

4.2.3. Dit mag veroorsaak dat novering binne die werksplek negatief beïnvloed kan word, welke die werkgewer/werknemer verhouding mag versuur.

¹⁵⁴ FSB Bulletin Third Quarter 1997 p 4

¹⁵⁵ FSB Bulletin Third Quarter 1997 p 4

¹⁵⁶ FSB Bulletin Third Quarter 1997 p 4

¹⁵⁷ FSB Bulletin Third Quarter p 7

5. PROSEDURELE ASPEKTE

5.1. BEËINDIGING VAN DIENSVERHOUDING:

Die diensverhouding tussen die werkgewer en die Nakomingsbeampte kan op meer as een wyse beëindig word.

5.1.1 Die diensooreenkoms kan kragtens die terme van die diensooreenkoms beëindig word, by wyse van wilsooreenstemming tussen die partye.

5.1.2 Dienskontrakte op grond waarvan werknemers in diens geneem word, bepaal gewoonlik dat albei partye geregtig is om die betrokke kontrak te beëindig, nadat daar vooraf 'n bepaalde tydperk kennis van hierdie voorneme gegee is. Dit is misleidend aangesien 'n werkgewer nie sonder gegronde rede 'n werknemer se kontrak met kennis kan beëindig nie.¹⁵⁸

5.1.3 Die algemene beginsels van die kontraktereg ten aansien van onmoontlikheid van prestasie, geld eweseer hier, naamlik indien dit vir een van die partye objektief onmoontlik is om ingevolge 'n dienskontrak sy verpligtinge teenoor die ander kontraksparty na te kom, kom die kontrak tot 'n einde en hoef nie een van die partye verder te presteer nie.¹⁵⁹ Voorbeelde hiervan is byvoorbeeld in geval van die dood of ernstige siekte van die Nakomingsbeampte, asook indien die Nakomingsbeampte fisies ongeskik sou raak om die pos te beklee.

5.1.4 Ingevolge die Insolvensiewet van 1936, kom die diensverhouding ook tot 'n einde indien die werkgewer insolvent sou raak. Skadevergoeding kan egter geëis word teen die insolvente boedel.¹⁶⁰

5.1.5 'n Dienskontrak kan ook gekanselleer word, indien die Nakomingsbeampte nie sy verpligtinge ingevolge daarvan nakom nie, welke neerkom op kontrakbreuk. Die werkgewer is dus geregtig om te kanselleer en daaruit

¹⁵⁸ Van Jaarsveld en andere par 293

¹⁵⁹ Van Jaarsveld en andere par 298

¹⁶⁰ Insolvensiewet, Wet 24 van 1936 artikels 38, 40, 44 en 100(1) en (3)

terug te tree. In gevalle van ernstige kontrakbreuk, is die werknemer gewoonlik ook nie geregtig op spesifieke nakoming nie.¹⁶¹

- 5.1.6 Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes¹⁶², bepaal ook onder andere dat daar sekere vereistes bestaan by diensbeëindiging. Dit sluit onder andere in die kennisgewingstydperk¹⁶³, vergoeding wat betaalbaar is deur die werkgever¹⁶⁴, wanneer daar nie kennis gegee hoef te word nie¹⁶⁵ en hoe sodanige kennis gegee moet word.¹⁶⁶
- 5.1.7 Waar 'n diensverhouding tussen 'n werkgever en die Nakomingsbeampte verbreek het, sal dit as redelike grond aangevoer kan word, vir die beëindiging van die dienskontrak deur die werkgever.¹⁶⁷ Inisiatiewe en voorstelle van die werknemer om sy dienskontrak op hierdie wyse te beëindig, sal nie sy ontslag regverdig nie.¹⁶⁸ Die rede waarom die diensverhouding verbreek het, kan egter die saak verander, indien dit verbreek het, vanwee die beampte wat sy werk na behore gedoen het in terme van wetgewing.
- 5.1.8 Laastens kan die dienskontrak ook beëindig word as gevolg van wangedrag, onbevoegdheid of finansiële of operasionele redes. Die werknemer kan dus oortollig verklaar word in sekere van die omstandighede.¹⁶⁹

5.2. GEVOLGE VAN BEËINDIGING VAN DIENSKONTRAK

- 5.2.1 Die beëindiging van die dienskontrak, tree in werking vanaf datum van kansellering, beëindiging of onmoontlikwording van prestasie. Dit beteken dus in die algemeen dat geen regte en verpligtinge, voortspruitend uit die dienskontrak, meer afgedwing sal kan word nie. Regte wat egter voor

¹⁶¹ Van Jaarsveld en andere par 306

¹⁶² WBD Wet 75 van 1997

¹⁶³ WBD art 37(1)

¹⁶⁴ WBD art 38(1) en (2)

¹⁶⁵ WBD art 37(5)

¹⁶⁶ WBD art 37(4)

¹⁶⁷ Van Jaarsveld en andere par 309; Council for Scientific & Industrial Research v Fijen 1996 ILJ 18 (AAH); Visagie v Prestige Skoonmaakdienste 1995 ILJ 421 (NH)

¹⁶⁸ Van Jaarsveld en andere par 309; Fijen v Council for Scientific & Industrial Research 1994 ILJ 759 (A)

¹⁶⁹ Van Jaarsveld en andere par 310; FAIS om nog ingevoeg te word

beëindiging verkry is, maar eers na diensbeëindiging opeisbaar sal wees, byvoorbeeld betaling van pensioengelde, verlofvoordele, mediese en afdankingsvoordele, bly egter onaangetas.¹⁷⁰

5.2.2 Word die dienskontrak egter onregmatig beëindig op grond van beweerde wangedrag of onvermoë, is die Nakomingsbeampte geregtig op al die gewone kontraktuele remedies. Indien die beëindiging egter onbillik is, is die Nakomingsbeampte geregtig op die regshulp soos vervat in die Wet op Arbeidsverhoudinge, indien aan die tersaaklike vereistes voldoen is.¹⁷¹

5.2.3 Die werkgewer het uiteraard ook dieselfde kontraktuele en arbeidsregtelike remedies, indien die Nakomingsbeampte die diensverhouding op 'n onbillike on onregmatige wyse sou beëindig.¹⁷² In die lig van die pligte van so 'n beampte, is die potensiële skade wat 'n werkgewer kan lei, baie hoog. Dit sluit in finansiële, sowel as skade aan die goeie naam van die besigheid.

5.3. BESLEGTING VAN GESKILLE : PROSEDURE EN INSTANSIES

5.3.1 'n Onderskeid moet getref word tussen belange-geskille en regte-geskille. Belange-geskille het betrekking op die totstandkoming of wysiging van dienskontrakte of kollektiewe arbeidsooreenkomste, terwyl regte-geskille betrekking het op die interpretasie of afdwinging van bestaande regte, ongeag of dit voortspruit uit wetgewing, individuele dienskontrakte of kollektiewe arbeidsooreenkomste.

'n Voorbeeld van 'n belangegeskil is waar 'n dispuut ontstaan na aanleiding van werknemers se eis vir hoër lone. Daar bestaan nie 'n duidelike onderskeid tussen belange- en regte-geskille nie. Regte-geskille word meerendeels aan 'n beregtings of arbitrasieproses onderwerp, terwyl die oplossing van belange-geskille aan kollektiewe bedinging en die onderskeie bedingingskragte van werknemers en werkgewers, wat stakings en uitsluitings insluit, oorgelaat word.¹⁷³

¹⁷⁰ Van Jaarsveld en andere par 311

¹⁷¹ Van Jaarsveld en andere par 312; Wet op Arbeidsverhoudinge Wet 66 van 1995 arts 186, 187, 188, 189, 193, 194 en 195

¹⁷² Van Jaarsveld en andere par 312

¹⁷³ Van Jaarsveld en andere par 901

- 5.3.2 Tans bestaan daar 'n liggaam, wat deur die Raad op Finansiële Dienste erken word, en waarna ook verwys word in FAIS¹⁷⁴, naamlik die “Compliance Institute of South Africa” – CISA. Hierdie is 'n liggaam waaraan Nakomingsbeamptes behoort as lede. Die liggaam is tans nog in sy kinderskoene, en is enersyds nog besig om sy bepaalde roete en plek uit te stippel. Dit staan egter reeds Nakomingsbeamptes by in die bespreking van nuwe wette, vereistes daaraan verbonde en die implementering daarvan binne die werksplek.

In die toekoms kan CISA moontlik 'n belangrike rol speel, by onder andere die bepaling van diensvoorwaardes en vergoedingspakkette, asook die minimum vereistes waaraan 'n Nakomingsbeampte moet voldoen, om vir lidmaatskap te kwalifiseer. Wat hier van belang is, kan dit dus as 'n organisasie optree, soortgelyk as 'n vakbond, om die regte van die Nakomingsbeamptes te beskerm. Dit sal nie 'n meerderheidvakbond wees in die ware sin van die woord nie. Dit kan egter 'n bestaansreg verwerf, deur op te tree namens die meerderheid Nakomingsbeamptes binne Suid Afrika, soos dit tans reeds die geval is.

Indien dit wel die geval sou wees, kan dit egter ook 'n potensiële botsing van belange daarstel, waar 'n Direkteur van 'n Maatskappy, aangestel is as Nakomingsbeampte, en dan ook terselfdertyd aan 'n “vakbond” behoort. Alhoewel dit tans nog nie die geval is nie, is dit egter 'n moontlikheid wat in gedagte gehou behoort te word, vir wat in die toekoms mag gebeur.

- 5.3.3 Die meeste groot werkgewers maak voorsiening vir die interne oplossing van arbeidsgesille. Hierdie prosedures word gewoonlik in 'n dissiplinêre kode of griewe-prosedure saamgevat.¹⁷⁵ Nakomingsbeamptes sal oor die algemeen in diens wees van die sogenaamde “groot” werkgewers. Dit sal dus noodsaaklik wees dat bestaande dissiplinêre kodes en griewe-prosedures hersien behoort te word, ten einde te bepaal of die arbeidsregtelike posisie van die Nakomingsbeampte ook daarvolgens hanteer kan word.

¹⁷⁴ FAIS om ingevoeg te word

¹⁷⁵ Van Jaarsveld en andere par 912

Die Goeie Praktykskode bepaal ook onder andere, dat: “Alle werknemers dissiplinêre reëls moet aanneem, wat die vereiste gedragnorme vir hulle werknemers bepaal. Die vorm en inhoud van werknemers sal natuurlik wissel na gelang van die grootte en aard van die werkgewer se besigheid.”¹⁷⁶ Hier is uiteraard ook ‘n veld waarop CISA hom kan toespits, ten einde bystand te kan verleen met die hersiening van bestaande dissiplinêre Kodes en griewe-prosedures.

Die vraag ontstaan egter, met betrekking tot Nakomingsbeamptes wat onder FAIS aangestel is, is of die WAV ook van toepassing gemaak kan word, in gevalle waar die RFD ‘n Nakomingsbeampte skuldig bevind daaraan dat hy nie voldoen aan die vereistes gestel in die konsepwet nie. Indien dit wel die geval is, sal die konsekwentheidsvereistes, soos dit voorkom in die praktyk, wel toepassing vind. Die RFD sal dus moet verseker dat alle soortgelyke gevalle dieselfde hanteer moet word. Dit sal ook bevorderlik wees vir goeie arbeidsverhoudinge tussen die werkgewer en werknemer, asook met die RFD.

- 5.3.4 Die KVBA besleg hoofsaaklik geskille deur middel van versoening en arbitrasie. Byna alle geskille, hetsy belange- of regte-geskille, word eers onderwerp aan ‘n versoeningsproses, alvorens meer drastiese stappe oorweeg kan word, vir die beslegting van die geskil. Belange-geskille moet eers voor die KVBA gelê word vir versoening, voordat daar oorgegaan kan word tot ‘n staking of uitsluiting.¹⁷⁷ Dieselfde geld ten opsigte van regte-geskille, byvoorbeeld die interpretasie van kollektiewe ooreenkomste.¹⁷⁸

Die KVBA tree slegs as arbiter op, indien die geskille tydens versoening, nie opgelos kon word nie.

- 5.3.5 Geskille van onderlinge belang, kan na die KVBA verwys word vir beslegting, binne die voorgeskrewe tydperke.¹⁷⁹ Die enigste vereiste is dat daar aan die een kant een of meer werknemers, of een een of meer vakbonde, of ‘n

¹⁷⁶ WAV – Kode vir Goeie Praktyk : Ontslag klousule3(1)

¹⁷⁷ Van Jaarsveld en andere par 923; WAV art 64

¹⁷⁸ Van Jaarsveld en andere par 923; WAV art 24

¹⁷⁹ WAV art 191(1)

kombinasie van die twee is, terwyl aan die ander kant een of meer werkgewers, of -organisasies moet wees, of 'n kombinasie van die twee.¹⁸⁰

5.3.6 Die KVBA het jurisdiksie om die volgende aangeleenthede aan te hoor en af te handel deur middel van 'n arbitrasieproses:

5.3.6.1 Ontslag weens beweerde wangedrag, ongeskiktheid of onbekwaamheid¹⁸¹;

5.3.6.2 Ontslag waar die werknemer beweer dat voortgesette diens ondraagbaar gemaak word deur die werkgewer¹⁸²;

5.3.6.3 Ontslag indien die werknemer nie weet wat die rede vir ontslag is nie¹⁸³;

5.3.6.4 By die toepassing van 'n residuele onbillike arbeidspraktyk, wat nie betrekking het op beweerde diskriminasie nie¹⁸⁴;

5.3.6.5 Uitoefening van organisatoriese regte wat ingevolge die WAV verleen word¹⁸⁵;

5.3.6.6 Die interpretasie of toepassing van 'n kollektiewe ooreenkoms¹⁸⁶, en

5.3.6.7 In gevalle waar daar 'n gebrek is aan eenstemmigheid binne 'n werkplek forum¹⁸⁷.

5.3.7 Verteenwoordiging is beperk tot sekere persone of verteenwoordigers¹⁸⁸, behalwe in die uitsonderingsgevalle soos bepaal in die WAV¹⁸⁹, maar is daar in die onlangse beslissing van *Fourie v Amatola Waterboard*¹⁹⁰ beslis, dat regsverteenvoording in die volgende geval ook toegelaat mag word, tydens 'n dissiplinêre verhoor. Daar is geen algemene reg op regsverteenvoording

¹⁸⁰ WAV art 134

¹⁸¹ WAV art 191(5)

¹⁸² WAV art 191(5)

¹⁸³ WAV art 191(5)

¹⁸⁴ WAV Bylae 7 Deel B 3

¹⁸⁵ WAV art 21

¹⁸⁶ WAV art 24(1)

¹⁸⁷ WAV art 86(1)

¹⁸⁸ WAV art 138(4)

¹⁸⁹ WAV arts 140(1)(a) en (b)

¹⁹⁰ 2001 22 ILJ 694 (LC)

tydens interne verhore nie. In sekere gevalle, waar die meriete van die saak van so 'n ingewikkelde aard is en met inagneming van die posisie van die werknemer by sy werkgever, kan dit inbreuk maak op die reg tot 'n regverdigde prosedure van 'n werknemer, indien regsverteenvoording nie toegelaat word nie. Hierdie saak is van uiterste belang binne arbeidsregtelike verband, aangesien werkgevers nie nou meer sonder meer kan aanvaar, dat regsverteenvoording by interne verhore uitgesluit is nie.

5.3.8 Geskille kan ook deur geakkrediteerde bedingingsrade, of deur geakkrediteerde private agentskappe besleg word.

5.3.9 Die Arbeidshof tree op as Hof van Eerste Instansie ten opsigte van die hieronder gemelde geskille, wat nie tydens die versoeningsproses opgelos kon word nie. Dit is in gevalle waar:

5.3.9.1 Die werknemer beweer dat die rede vir ontslag outomaties onbillik is¹⁹¹;

5.3.9.2 Die afdanking van een of meer werknemers gegrond is op bedryfsvereistes¹⁹²;

5.3.9.3 Die rede vir ontslag deelname aan 'n staking is, wat nie aan die wetsvereistes voldoen nie¹⁹³;

5.3.9.4 Die werknemer beweer dat die rede vir ontslag die weiering is om aan te sluit by 'n vakbond, wat 'n party is tot 'n geslote-geledere ooreenkoms¹⁹⁴;

5.3.9.5 Dit verband hou met die interpretasie van die WAV, met betrekking tot vryheid van assosiasie¹⁹⁵;

5.3.9.6 'n Geregistreerde vakbond of werkgewersorganisasie se aansoek om party tot 'n bedingingsraad te word, van die hand gewys is¹⁹⁶;

¹⁹¹ WAV art 191(5)(b)(i)

¹⁹² WAV art 191(5)(b)(ii)

¹⁹³ WAV art 191(5)(b)(iii)

¹⁹⁴ WAV art 191(5)(b)(iv)

¹⁹⁵ WAV art 9

¹⁹⁶ WAV art 56

5.3.9.7 Aansoek gedoen word om 'n interdik om deelname aan 'n staking of uitsluiting, in stryd met die WAV, te verbied¹⁹⁷;

5.3.9.8 'n Ooreenkoms met betrekking tot betooglinievorming verbreek word¹⁹⁸; en

5.3.9.9 'n Werknemer beweer dat 'n onbillike arbeidspraktyk in die vorm van onbillike diskriminasie, ter sprake is¹⁹⁹.

5.3.10 Die Arbeidsappèlhof is hoofsaaklik 'n Hof van Laaste Instansie, na die Arbeidshof²⁰⁰, maar kan in sekere gevalle, ook 'n Hof van Eerste Instansie wees²⁰¹.

¹⁹⁷ WAV art 68

¹⁹⁸ WAV art 69(11)

¹⁹⁹ WAV Bylae 7 Item 4

²⁰⁰ WAV art 173

²⁰¹ WAV art 175

6. REGSVERGELYKENDE SITUASIE

6.1. ENGELSE REG

- 6.1.1. Die Engelse reg het die toon en rigting aangegee vir die transformasie van die Finansiële Sektor, wêreldwyd. Dit is aanvanklik gereguleer deur die Financial Services Act 1986, welke onlangs aangevul is deur die Financial Services and Markets Act 2000.
- 6.1.2. 'n Gedragskode is saamgestel deur al die belangrikste rolspelers in die finansiële bedryf gedurende Junie 1999. Die kode spel ook onder andere die spelreëls uit ten opsigte van algemene standaarde en kontroles, binne die bedryf.
- 6.1.3. Volgens die kode is nakoming daarvan belangrik, ten einde te verseker dat die hoogste standaarde van integriteit en eerlike bedryf van besigheid deur alle finansiële markte en bedrywe gehandhaaf word.
- 6.1.4. Die Reguleerder staan bekend as die Financial Services Authority ("FSA"). Die FSA is by magte om by wyse van art 43 van die Financial Services Act, op te tree en die bepalings van die Wet af te dwing, sou daar gevalle van nie-nakoming wees.
- 6.1.5. Die kode dui ook aan dat dit noodsaaklik is vir Bestuur, om kontrole maatreëls in plek te hê, en om dit deurlopend te hersien. Hierdie maatreëls moet toepaslike kontrole maatreëls daarstel, welke gevolg moet word deur die relevante personeellede.²⁰²
- 6.1.6. Die FSA het ook gedurende Desember 1998, riglyne uitgereik aan voornemende applikante onder die Banking Act 1987. Volgens hierdie riglyne, is die minimum kriteria waaraan voldoen moet word, die bekwaamheid en geskiktheid van elke persoon wat as kontroleur aangestel staan te word. Aansoekvorms moet volgens die Wet ook voltooi word deur alle kontroleurs van alle filiale, en nie net die hoof –kontroleur van die houermaatskappy nie.

²⁰² Financial Services Authority : The London Code of Conduct p 1 en p 6

- 6.1.7. Indien 'n aansoek, waar daar aangevoer word dat die applikant nie bekwaam en geskik is vir die pos nie, nie toegestaan word deur die FSA nie, het 'n applikant die reg om teen die bevinding te appelleer, nadat skriftelike redes vir die besluit ontvang is.²⁰³
- 6.1.8. Koste van nakoming binne finansiële instellings was nog altyd 'n groot bron van bespreking. Volgens Michael Foot, Besturende Direkteur van die FSA, word daar egter voorsien dat die voordele verkry vanuit statutêre regulering, uiteindelik die koste veroorsaak as gevolg van nakoming, sal oorskrei. Hierdie mededeling is gemaak tydens die HM Treasury Mortgage Regulation op 18 Oktober 1999.²⁰⁴
- 6.1.9. Michael Bousfield, President, Life Insurance Association van die Verenigde Koninkryk, het gedurende 2001 tydens die plaaslike Multi Rand Forum die volgende reaksie gehad ten opsigte van die uitwerking van nakoming in die Verenigde Koninkryk.

Twintig jaar gelede, het die woord “regulering” nie bestaan binne die finansiële bedryf van die VK nie. Mense kon hulself as finansiële adviseurs voorhou, sonder enige kwalifikasies. By sommige adviseurs, is voornemende verkoops personeel, binne so min as twee ure opgelei, en het dan begin om finansiële produkte af te lewer. Sekere medium termyn beleggings was van so aard, dat die premies vir die eerste dertig maande as kommissie aan die adviseur oorbetaal is.

Gedurende die laaste twee dekades het Wetgewers en Reguleerders die totale omstandighede verander. Monitoring en nakoming het nou onlosmaaklik deel geword van die finansiële bedryf.

Volgens hom het die koste-implikasies, veral vir eenmansake, drasties toegeneem. Dit het veroorsaak, dat hulle of verdwyn het, of saamgesmelt het met groter instellings. Koste van nakoming, professionele indemniteitsversekering en rekenaar sagteware, is baie hoog, en dit moet alles vanuit die kommissie verdien verhaal word. Dit het 'n groot invloed op

²⁰³ Banking Act 1987 – Applications for Authorisation (United Kingdom) Desember 1998
Hoofstukke B en C

²⁰⁴ <http://www.fsa.gov.uk/pubs/press/1999/103.html>

die netto wins van instellings. Dit is duidelik dat die verbruiker met al die veranderinge bevoordeel is. Hierdie tendens het veroorsaak dat die adviseur meer en meer op die finansieel sterker kliënt konsentreer.

Hy het positief afgesluit en aangevoer, dat alhoewel die RSA nou dieselfde pad loop as wat die VK reeds etlike jare geloop het, behoort dit op die lang termyn vrugte af te werp.²⁰⁵

6.1.10. Howard Davies, Voorsitter van die FSA, het op 26 April 2001 te Munchen, die kwessie rondom bestuursbekwaamheid en –bevoegdheid in die snel veranderende finansiële omgewing bespreek.

Hy het melding gemaak van die feit dat die VK reeds die afgelope drie jaar slegs oor een reguleerder beskik. Volgens hom, het Duitsland gedurende Februarie 2001 ‘n aankondiging gemaak dat dieselfde roete daar gevolg gaan word. Hy het die gehoor meegedeel dat die reaksie baie positief was in Londen jeens die FSA.

Hy het ook aangedui dat die nuwe wetgewing daarvoor gesorg het dat daar ‘n groter klem op die versterking van senior bestuursverteenvoerders geplaas is. Regulerings verantwoordelikhede van senior bestuur, is tweeledig. Eerstens handel dit met die instelling as ‘n gemagtigde persoon, terwyl dit in die tweede plek handel met senior “goedgekeurde” individue/personne.²⁰⁶

6.1.11. Op 9 Desember 1999, was daar ‘n bespreking in die Britse Laerhuis ten opsigte van die ontslag van ‘n Nakomingsbeampste. Die uittreksel lees as volg:

- “(1) An appointed compliance officer of a regulated firm can be dismissed only following a resolution of its board or management committee.
- (2) A regulated firm must give notice to the Authority of a resolution to remove from post a duly appointed compliance officer.
- (3) “Compliance officer” in relation to a firm means the individual from time to time appointed by the firm and approved by the Authority as responsible for compliance matters.”

²⁰⁵ Cover Volume 14 Nommer 7 Desember 2001 p 7 en 9

Die mosie, ten opsigte van die klousule, is teruggetrek, en is die hoop uitgespreek dat die FSA die betrokke saak weer behoorlik sal oorweeg. Daar is egter 'n paar insiggewende opmerkings gemaak.

Volgens Dr Vincent Cable, beklemtoon hierdie aangeleentheid weer die potensiële moeilikhede en die benarde posisie waarin die Nakomingsbeampte as sogenaamde “whistleblower”, homself bevind. Enersyds moet die persoon binne die maatskappy ageer en sy taak uitvoer in terme van die besigheid van die maatskappy, van wie hy ook afhanklik is van bevordering, terwyl hy aan die anderkant wettig verplig is om FSA reëls en regulasies na te kom. Volgens hom kan dit maklik 'n botsing van belange veroorsaak.

Wat egter belangrik is, is dat die volle direksie 'n Nakomingsbeampte moet ontslaan, en nie middelbestuur nie. Hulle het hom immers aangestel.²⁰⁷

6.1.12. Sedert die inwerkingtreding van die FS Act, is daar verskeie aangeleenthede hanteer, in terme van oortredinge van die betrokke Wet. Hier volg bondige besonderhede van 'n paar gevalle:

6.1.12.1. Murray Johnstone Private Investors Bpk (MJPI), is beboet met 15 000 Pond, aangesien MJPI verskeie tekortkominge in sy interne organisasie gehad het, en ook omdat hy nie kommissie openbaar het nie;²⁰⁸

6.1.12.2. Lion Resource Management Bpk (Lion) is beboet met 10 000 Pond, aangesien daar nie oor voldoende nakomingsprosedures beskik is nie, behoorlike rekords nie gehou was nie, foutiewe inligting voorsien is aan IMRO, en 'n indiwidi aangestel is sonder om IMRO te ken in die saak, by wyse van die voorgeskrewe aansoek.²⁰⁹

6.1.12.3. Lloyds TSB is beboet met 425 000 Pond, aangesien sy effekterusts onder andere nie na behore administreer was nie, effekterusts oorverhaal is en

²⁰⁶ <http://www.fsa.gov.uk/pubs/speeches/sp78.html>

²⁰⁷ http://www.fsa.gov.uk/objectives/fsma/data/house_of_commons/standing_committee_35

²⁰⁸ IMRO v Murray Johnstone Private Investors Ltd 14 Mei 1998

²⁰⁹ IMRO v Lion Resource Management Ltd 12 November 1998

daar versuim is om sy interne aangeleenthede op 'n behoorlike wyse te organiseer.²¹⁰

- 6.1.12.4. Australië en New Zealand Bank Groep is beboet met 250 000 Pond, aangesien hulle nie met behoorlike sorg, vlyt en ywer opgetree het tydens die bestuur van kliënte-beleggings nie, versuim het om hul interne sake op 'n verantwoordelike wyse te bestuur, en versuim het om behoorlike rekords te hou.²¹¹
- 6.1.12.5. R Wolff & Co. Ltd is beboet met 375 000 Pond, Mnr Tazaki is verklaar nie bevoeg en geskik te wees om in enige kapasiteit geregistreer te wees by die SFA nie, en Mnr Harker is berispe en beboet met 30 000 Pond terwyl mnr Wolff ook berispe is en beboet is met 15 000 Pond. Die dissiplinêre optrede spruit voort uit oneerlike en oneerbare optrede met 'n kliënt.²¹²
- 6.1.12.6. Mnre Butler, Felton en Dr Wales is uit die Register van verteenwoordigers van OMP verwyder, terwyl Ms Katsis uit dieselfde register, asook uit die Nakomingsregister, verwyder is. Dit was 'n gevolg van 'n bevinding dat al vier persone versuim het om die vereiste hoë standarde van integriteit en behoorlike besigheid bedrywing, na te kom, met verwysing na die verskaffing van valse inligting.²¹³
- 6.1.12.7. Sir Michael Richardson is verwyder uit alle registers van die SFA, en het ook 85 000 Pond betaal ten opsigte van die SFA se koste. Hy het appél aangeteken, maar is dit afgewys. Die dissiplinêre verhoor het gevolg op briewe wat geskryf is deur Richardson, waarin onder andere sprake was van vooruitbetaalde fooie, bedrog en geldwassery.²¹⁴
- 6.1.12.8. Paine Webber International (UK) LTD is ernstig berispe en ook beboet met 350 000 Pond, aangesien hulle versuim het om behoorlike nakomings stelsels in plek te sit, en ook omdat hulle onvoldoende

²¹⁰ IMRO v Lloyds TSB 14 Januarie 1999

²¹¹ IMRO v Australia and New Zealand Banking Group Ltd 23 September 1999

²¹² SFA v R Wolff & Co. Ltd, and others 1 Maart 2000

²¹³ SFA v Butler and others 8 Maart 2000

²¹⁴ SFA v Richardson 20 Julie 2001

kontrolemaatreëls in plek gehad het, om geldwassery te verhoed. (Hierdie is die tweede hoogste boete wat die SFA nog opgelê het.)²¹⁵

6.2. AUSTRALIESE REG

6.2.1 In Australië is die versekeringsbedryf tot onlangs toe nie deur wetgewing gereguleer nie. Die Insurance Council of Australia (ICA), het opgetree as Reguleerder sedert 1975, en tree steeds op as 'n onafhanklike, nie-winsgewende organisasie. Van die ICA se doelwitte is om verbeterde diensstandaarde daar te stel, asook om self-regulering te bevorder.²¹⁶

6.2.2 Die ICA het ook 'n Gedragskode ontwikkel, wat ten doel het om die standaarde van praktyk en diens in die versekeringsbedryf, op te hef. Hierdie Kode bevat onder andere die volgende:

6.2.2.1 Dit omskryf standaarde van goeie praktyk, waaraan deelnemende versekeringspartye moet voldoen;

6.2.2.2 Dit bevorder openbaarmaking van relevante inligting vir verbruikers, ten einde hulle in staat te stel, om ingeligte besluite te kan neem;

6.2.2.3 Dit fasiliteer die opvoeding van verbruikers rakende hul regte en verpligtinge ten opsigte van versekringskontrakte;

6.2.2.4 Dit bevorder ingeligte en effektiewe verhoudinge tussen verbruikers, versekeringsagente en versekeraars; en

6.2.2.5 Dit verlang van versekeraars om billike prosedures vir klagtehantering daar te stel.

6.2.3 Nakoming van die Kode word gemonitor deur Insurance Enquiries and Complaints Limited (IEC).

6.2.4 Lidmaatskap aan die ICA is egter vrywillig;²¹⁷

²¹⁵ SFA v Paine Webber International (UK) Ltd 22 Augustus 2001

²¹⁶ <http://www.ica.com.au/aboutica/aboutica.asp>

²¹⁷ <http://www.ica.com.au/codepractice/introduction.asp>

- 6.2.5 Elke versekeraar moet klagtes van verbruikers, sy agente en/of assessors, deur middel van 'n interne proses hanteer ooreenkomstig 'n spoedige en billike proses.²¹⁸
- 6.2.6 Die Nakomings Komitee in terme van die Kode, mag aan die IEC sekere oortredinge vanversekeraars rapporteer. Daar mag ook 'n straf aanbeveel word. Die naam van die versekeraar kan bekend gemaak word, in welke geval waar die betrokke naam gepubliseer word, in die jaarverslag van die IEC.²¹⁹
- 6.2.7 Die ICA se pogings om wetgewing op versekeraars van toepassing te maak, rakende bydraende nalatigheid, het 'n positiewe inspuiting gekry, met die afkondiging van soortgelyke wetgewing in die state Tasmania, Victoria en Nieu Suid Wallis.
- 6.2.8 Ten opsigte van die instelling van wetgewing rakende Algemene Verkoopsbelasting op 1 Julie 2000, is daar in 'n onlangse ondersoek vasgestel, dat besighede en versekeraars, wel daaraan voldoen. Daar is egter op 'n groot vlak aandag gegee aan opleiding van personeel, ten opsigte van hierdie wetgewing.
- 6.2.9 Die Financial Services Reform Act (FSR Act), wat so pas voor die Federale Parlement gedien het, belooft om groot hervorming binne die versekeringsbedryf te weeg te bring. Dit omvat onder andere terme van openbaarmaking tydens versekeringstransaksies, asook die lisensiëring van verskaffers en die daarstelling van 'n sentrale Reguleerder.²²⁰ Hierdie wet het op 11 Maart 2002 in werking getree, met 'n oorgangsperiode vir diegene wat nie sake doen in versekerings produkte nie. Lewensversekeraars moet die terme van die Wet ten volle nakom teen 30 Junie 2002.
- 6.2.10 In terme van hierdie wet, moet versekeraars verseker dat hulle finansiële produk adviseurs bevoeg en behoorlik opgelei moet wees, asook voldoende ondervinding moet hê.²²¹

²¹⁸ <http://www.ica.com.au/codepractice/dispute.asp>

²¹⁹ <http://www.ica.com.au/codepractice/responsibility.asp>

²²⁰ <http://www.ica.com.au/annrev0001/regulatoryenvironment.asp>

²²¹ Course Handbook 2002. Australian and New Zealand Institute of Insurance and Finance, p33

- 6.2.11 Groot klem word op die opleiding van versekeringspersone geplaas. Dit sal dus die verantwoordelikheid van die versekeraar of werkgever wees om sorg te dra dat daar aan die vereistes voldoen moet word. Die Reguleerder is slegs verantwoordelik om Nakoming van vereistes te toets. In vergelyking met die vernaderinge wat in die finansiële bedryf in Suid-Afrika aan die gang is, blyk dit asof Australië tans met dieselfde proses besig is.

6.3 REG IN DIE VERENIGDE STATE VAN AMERIKA

- 6.3.1 Die regulering van lewensversekering in die VSA se basis is die reg en plig van die Staat om die versekeringsbedryf binne sy jurisdiksie te reguleer. Hierdie reg is herbevestig deur die McCarran-Ferguson Wet van 1945. Die huidige staat van regulering word bepaal deur die Gramm-Leach-Bliley Wet van 1999. Dit is egter tans onduidelik hoe wetgewing sal aanpas by Federale wetgewing.

Die doel van Staats- en Federale wetgewing, is om te verseker dat kliënte regverdig behandel word, deur enigiemand wat sake doen binne die versekeringsbedryf. Regulasies en wetgewing verskaf 'n raamwerk vir die behoorlike oorsig deur Reguleerders en maatskappye, en identifiseer dit verder ook strafsanksies vir onbehoorlike optrede. Hieronder word 'n kort oorsig gegee van wetgewing wat die lewensversekerings- annuiteite- en sekuriteite bedryf reguleer.²²²

- 6.3.2 Elke Staat is verantwoordelik vir die regulering van die verkoop van versekeringsprodukte binne elkeen se jurisdiksie. Die basis hiervan is die wette, regulasies, statute, ensovoorts binne elke Staat. Hierdie regulasies hanteer gewoonlik lisensiëring, regverdige kompetisie, bemaking, vervangings, eise en klagtehantering, uitreiking van aansoeke, asook die verskillende vorms wat gebruik kan word. Wetgewing binne State kan gevind word in Staats Statute, Staats Administratiewe Kodes, Versekerings Kommissie Geskrifte, Prokureur-Generaal Opinies en hofverslae. Versekerings-regulasies kan gevind word in Verbruiker Beskermings

²²² Practical Compliance for Insurance Professionals, Dennis M. Groner Hoofstuk 3, p 17

Wetgewing, Versekerings Wetgewing en Regverdige Handel Wetgewing. Die National Association of Insurance Commissioners, NAIC, tree op as vrywillige Reguleerder van verskillende State. Die standarde van nakoming en mark gedrag van die verskillende State, verskil egter wesenlik van mekaar.

Tot en met die Gramm-Leach-Bliley Wet van 1999, is daar nie van State verwag om konsekwente standarde te hê nie. Die verskille ten opsigte van regulasies in State, is egter nog steeds 'n werklikheid, en moet versekerings professionele steeds behoorlik ag slaan op die verskillende geldende regulasies van elke Staat.²²³

6.3.3 Die volgende Federale Regulasies bestaan:

6.3.3.1 "Truth in Securities Act" van 1933

Hierdie wetgewing het die begin ingelui van die federale regering se moderne regulering van die sekuriteite industrie. Die doel van hierdie wet was om die gewone mense in te lig rakende sekuriteite, asook van die maatskappy wat dit uitreik. Dit het verder ten doel gehad om die gewone man te beskerm teen bedrog en wanvoorstelling, deurdat volledige openbaarmaking 'n vereiste was.

6.3.3.2 "Securities Exchange Act" van 1934

Die doel van hierdie wet was om georganiseerde markte vir die verkoop van sekuriteite, te verseker. Dit het die vestiging van rapporteringsvereistes, finansiële standarde en kontrole oor sekuriteits transaksies, daar gestel. Dit het verder ten doel gehad om die gewone man teen mark-manupilasie, bedrog, wanvoorstelling en ander onbehoorlike optredes te beskerm. Die "Securities Exchange Commission (SEC)" is hiermee daargestel, wie die mag gehad het om wetgewing af te dwing, ondersoeke te doen, dissiplinêre aksies te neem, en om strafsanksies in te stel en van toepassing te maak op oortreders.

²²³ Practical Compliance, Hoofstuk 3 p 17 en 18.

6.3.3.3 “Maloney Act “ van 1938

Hierdie wet het die “Securities Exchange Act” gewysig. Die doel was om selfregulering daar te stel vir die polisiëring van sy lede. Die NASD, hierbo genoem, is een van die Reguleerders.

6.3.3.4 “Investment Company Act” van 1940

Hierdie wet reguleer onderlinge fondse en ander beleggings maatskappye, insluitende onderliggende beleggings wat verskeie lewensversekering en annuïteite onderlê. Die doel is om inligting rakende die belegging, die bestuur van die belegging en ander belangrike inligting te openbaar, ten einde die gewone man in staat te stel om ‘n ingeligte besluit rakende die belegging te kan neem.

6.3.3.5 “Investment Advisors Act” van 1940

Hierdie wet vereis dat individue wat advies gee rakende sekuriteite, moet registreer by die SEC, en dat hulle die statutêre vereistes en riglyne moet nakom. Die doel is om te verseker dat persone wat aan die gewone man advies teen betaling verskaf, bevoeg moet wees daartoe en dat hulle voldoende kwalifikasies vir die posisie het. Dit verseker ook dat daar kontrole oor hulle werksaamhede uitgeoefen moet word. Die wet stel verder die vereistes van rekordhouding, rapportering en optrede teen bedrog daar.

6.3.3.6 “Gramm-Leach-Bliley Act” van 1999

Die prentjie van wie het jurisdiksie oor lewensversekerings verkope, is ietwat onseker, na die onlangse samesmelting van Banke en versekeringsmaatskappye. Banke, wat federaal geregistreer is, word gereguleer deur Federale wetgewing, terwyl versekeringsmaatskappye nie op Federale vlak geregistreer is nie. Daar bestaan dus geen federale liggaam wat versekeraars se posisie reël nie. Banke is verder ook onderworpe aan Staats regulasies.

In die gebiede van lisenasiering en die reg op beskerming van privaatheid, vereis hierdie wet dat State eenvormige regulasies moet ontwikkel. Dit is tans

onduidelik of Federale wetgewing in die nabye toekoms verdere wetgewing gaan instel, wat die verkoop van lewensversekeringsprodukte gaan reël. Totdat hierdie onduidelikheid uitgeklaar is, is die reëls en regulasies van die State en die NASD, die sleutelstandaarde waarvolgens besigheid bedryf moet word in die versekerings industrie.²²⁴

6.3.4 Volgens Qset Solutions, is daar drie sleutel-aspekte van Nakoming wat aangespreek moet word, by enige sake bestuurs-sisteem, naamlik:

6.3.4.1 Korporatief – die riglyne wat intern binne 'n maatskappy opgestel moet word, om doelwitte rakende begrotingbehaling, produktiwiteit, handelsmerk beskerming en risiko vermindering te daar te stel;

6.3.4.2 Regs – die regulasies wat bestaan ten opsigte van die organisasie, daargestel deur plaaslike, nasionale en internasionale liggame; en

6.3.4.3 Vrywillig – sertifiserings toekennings, waarna die maatskappy streef as gevolg van mededingende of sosiale druk, of die behoefte om homself teen ander mededingers op te weeg.

6.3.5 Vir die meeste wêreldwye maatskappye is om “compliant” te wees, nie langer die werk van net een departement nie. Hulle het besef dat die hele maatskappy die nakomings-aangeleenthede strategies moet benader, ten einde te verseker dat die voordele van Beste Praktyke, volledig gemaak moet word deur die hele maatskappy. Verder moet duplikasie uitgeskakel word binne die besigheid. Laastens moet die potensiaal van regs aanspreeklikheid so ver moontlik uitgeskakel word, binne die hele spektrum van die besigheid se bedryf.²²⁵

6.3.6 Die wetgewing in die VSA, toon baie ooreenkomste met dié in Suid Afrika, as die breë gedagte in ag geneem word, maar verskil dit ook net so baie van die reg van SA, spesifiek met betrekking tot die gelding van verskillende wetgewing binne elke Staat. In een Staat mag iets ooreenkomstig die geldende regulasies wees, terwyl dit in 'n ander Staat teen die regulasies kan wees. Dit

²²⁴ Practical Compliance Hoofstuk 3 p 18 en 19

²²⁵ [Http://www.qset.com/cm.html](http://www.qset.com/cm.html)

blyk egter asof hulle ook streef na eenvormige wetgewing. Wat egter seker is, is dat nakoming hoog aangeslaan word, en dat almal aan die vereistes soos onderling gestel, deur die verskillende regulasies en wetgewing, moet voldoen.

7. ASSISTENT NAKOMINGSBEAMPTTE

- 7.1 In Suid Afrika is daar, soos hierbo bespreek, verskeie wetgewing wat nakomingsfunksies reël en vereis. In groot organisasies sal dit dus veral noodsaaklik raak dat die nakomingsfunksie uitgebrei word, ten einde aan hierdie vereistes te kan voldoen.
- 7.2 Dit sal noodsaaklik wees om funksies en pligte te verdeel onder meer as een persoon, aangesien die taak te groot sal wees vir een persoon om na behore te kan volvoer. Die vraag wat dus ontstaan, is of daar dan meer as een Nakomingsbeampte aangestel moet word, en/of moet daar slegs een beampte wees, met 'n paar assistente.
- 7.3 Die nakomingsfunksie hang baie nou saam dié van risikobestuur. 'n Kombinasie tussen die funksies behoort oor die algemeen baie duplikasie binne dieselfde organisasie uit te skakel.
- 7.4 Baie verslae moet ingevolge die wetgewing rakende nakomingsfunksies voorberei word, en aan onder andere die Reguleerdes verskaf word op sekere tydstippe. So ook moet daar verslae voorberei, word ten opsigte van sake rakende risikobestuur binne 'n organisasie.
- 7.5 Dit is dus duidelik dat een Nakomingsbeampte binne 'n organisasie moeilik by al die voorbereiding van verslae sal uitkom, terwyl hy ook nog sy take as Nakomingsbeampte sal moet uitvoer.
- 7.6 Een of meer assistente se hulp sal dus onvermydelik benodig word. Die vraag wat dan ontstaan, is of sodanige persoon of persone as 'n Nakomingsbeampte geklassifiseer sal word, met dieselfde pligte en verantwoordelikhede as die Nakomingsbeampte, en og hulle slegs assistente in die ware sin van die woord sal wees.
- 7.7 Indien die pligte en verantwoordelikhede behoorlik ontleed word, blyk dit egter dat die pligte van so 'n aard sal wees, dat daar beslis dieselfde verantwoordelikheid aan so 'n assistant toegeken sal moet word. Die persoon wat verantwoordelik is om 'n sekere taak uit te voer, onder toesig van die Nakomingsbeampte, is die persoon wat direk met die aspek ter sprake te

make sal hê. Die Nakomingsbeampte sal heel waarskynlik nie ten volle op hoogte van elke projek of taak wees, indien dit vervul sou word deur een of meer assistente nie.

- 7.8 Dit blyk dus asof so 'n assistant wel dieselfde verantwoordelikheid sal dra as die Nakomingsbeampte, en dat hy verantwoordelik gehou sal kan word vir sy dade.
- 7.9 In die lig daarvan, sal die assistant ook objektief en onafhanklik moet staan in die uitvoering van sy pligte, wat dus sal veroorsaak, dat dieselfde arbeidsregtelike aangeleenthede wat op die Nakomingsbeampte van toepassing mag wees, ook op hom van toepassing sal wees.
- 7.10 Dit is dus belangrik dat daar aan so 'n assistant dieselfde beskerming gegee moet word, soos dat hy onder andere ook vir lidmaatskap by CISA sal kan kwalifiseer, op dieselfde voorwaardes as dié van die Nakomingsbeampte.
- 7.11 Binne die Absa Groep, wat moet voldoen aan verskeie finansiële en versekerings wetgewing, is daar reeds tot hierdie stap oorgegaan, en is daar 'n span saamgestel wat elkeen 'n spesifieke verantwoordelikheid het rakende nakomingsaspekte. Daar is 'n direkte rapporteerlyn na die Nakomingsbeampte, wie ook die verantwoordelikheid dra van risikobestuur binne die Groep.
- 7.12 Van die pligte toegedeel aan die assistente, is om onder andere aan al die betrokke Reguleerders verslag te doen ooreenkomstig wetgewings vereistes, asook om lynbestuur binne die Groep by te staan met die verantwoordelikheid om aan nakomingsvereistes te voldoen. Die assistente is verder ook verantwoordelik vir die onderhoud van 'n Nakomings handleiding binne die Groep, asook om betrokke te wees by risikobestuur binne die Groep.
- 7.13 Dit blyk dus dat daar in die praktyk reeds voortgegaan is om moontlike tekortkominge aan nuwe wetgewing uit te wis, deur die hantering van die pligte en verantwoordelikhede wat toegedeel is aan Nakomingsbeamptes.

8. **GEVOLGTREKKING**

Die rol van die Nakomingsbeampte binne Suid Afrika is tans nog nuut, in vergelyking met ander wêrelddele. Alhoewel dit in die verlede reeds as goeie besigheidspraktyk beskou is om soortgelyke funksies binne 'n betrokke besigheid te hanteer, word dit nou gereguleer deur verskeie stukke wetgewing.

Met die koms van wetgewing rakende hierdie aspek, sal dit noodwendig gebeur dat daar sekere arbeidsregtelike vraagstukke sal ontstaan, rakende die unieke pos wat Nakomingsbeamptes beklee, binne 'n betrokke besigheid. Daar word van die beampte verwag om objektief te wees, en om ook onafhanklik te staan van sy werkgever, rakende aspekte binne sy verantwoordelikheds-sfeer. Dit blyk op die oog af te wees, dat 'n botsing van belange onvermydelik kan wees, indien die beampte sy taak na behore sal uitvoer, terwyl sy werkgever nie ten volle aan wetgewing voldoen nie.

Dit is dus uiters noodsaaklik dat die arbeidsregtelike posisie van 'n Nakomingsbeampte behoorlik ondersoek moet word, ten einde aan hom die nodige beskerming te verleen, waarop hy geregtig is, ingevolge die Grondwet, asook ander toepaslike wetgewing.

9. **BRONNELYS**

WETTE

Bankwet, Wet 94 van 1990

Grondwet van die Republiek van Suid Afrika, Wet 108 van 1996

Insolvensiewet, Wet 24 van 1936

Maatskappywet, Wet 61 van 1973

Wet op Arbeidsverhoudinge, Wet 66 van 1995

Wet op Basiese Diensvoorwaardes, Wet 75 van 1997

Wet op Billike Indiensneming, Wet 55 van 1998

Wet op Finansiële Intelligensiesentrum, Wet 38 van 2001

Wet op Korttermynversekering, Wet XXXX

Wet op Langtermynversekering, Wet XXXXX

Wet op Opbrengs uit Misdaad, Wet 76 van 1996

Wet op Voorkoming van Georganiseerde Misdaad, Wet 121 van 1998

KONSEPWET

Financial Advisors and Intermediaries Services Bill: Staatskoerant 22215 (20010510)

VOORGESTELDE WETGEWING

Voorgestelde Wet op Finansiële Rapportering (King Verslag, Maart 2002)

GESAG – VERENIGDE KONINKRYK

IMRO v Australia and New Zealand Banking Group Ltd 23 September 1999

IMRO v Lion Resource Management Ltd 12 November 1998

IMRO v Lloyds TSB 14 Januarie 1999

IMRO v Murray Johnstone Private Investors Ltd 14 Mei 1998

SFA v Butler and others 8 Maart 2000

SFA v Paine Webber International (UK) Ltd 22 Augustus 2001

SFA v Richardson 20 Julie 2001

SFA v R Wolff & Co.Ltd., and others 1 Maart 2000

GESAG – REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA

Fourie v Amatola Waterboard 2002 22 ILJ 694 (LC)

INTERNET

http://fsa.gov.uk/objectives/fsma/data/house_of_commons/standing_committee_35

<http://www.fsa.gov.uk/pubs/press/1999/103.html>

<http://www.fsa.gov.uk/pubs/speeches/sp78.html>

<http://www.fsb.co.za>

<http://www.ica.com.au/annrev0001/regulatoryenvironment.asp>

<http://www.ica.com.au/aboutica/aboutica.asp>

<http://www.ica.com.au/codepractice/introduction.asp>

<http://www.ica.com.au/codepractice/claims.asp>

<http://www.ica.com.au/codepractice/dispute.asp>

<http://www.ica.com.au/codepractice/responsibility.asp>

<http://www.qset.com/cm.html>

HANDBOEKE

Groner, Dennis M., Practical Compliance for Insurance Professionals (USA) 2001

Van Jaarsveld, S.R., Van Eck, B.P.S., Kruger, C., Kompendium van die Arbeidsreg, Derde Uitgawe 1999

Australian and New Zealand Institute of Insurance and Finance, Course Handbook 2002

King Report on Corporate Governance in South Africa, Eerste Uitgawe Maart 2002

TYDSKRIFTE

Cover, Volume 14, 7 Desember 2001

FSB Bulletin, Third Quarter 1997

FSB Bulletin, Third Quarter 2001

ONDERHOUDE

Barwise, C.P. Nakomingskonsultant: Absa Makelaars (Edms) Bpk

Reyneke, P.J. Besturende Direkteur: Absa Makelaars (Edms) Bpk

Van der Walt, P dr., Nakomingsbeampte, Sanlam Beperk

Van Zyl, F dr., Redakteur RFD Bulletin, Raad op Finansiële Dienste