

# 15 jaar tuchtrecht DSI

Mr. W.M. Schermer<sup>1</sup>

Met ingang van komend jaar zullen medewerkers uit de bancaire sector de bankierseed moeten afleggen. Dat betekent onder andere dat zij zich moeten houden aan bijbehorende gedragsregels en dat tuchtrecht van toepassing zal zijn. Hart advocaten heeft onderzoek gedaan naar alle uitspraken die de Tuchtcommissie DSI de afgelopen 15 jaar heeft gedaan. De belangrijkste bevindingen staan in dit artikel.

## 1. Hoe is het en hoe wordt het?

Deelname aan DSI geschiedt nu nog op basis van vrijwilligheid. Het is met name de effectenbranche geweest die het initiatief heeft genomen om te komen tot een vorm van zelfregulering en tot oprichting van DSI (Dutch Securities Institute). DSI fungeert primair als een keurmerk. Bepaalde categorieën van medewerkers uit de effectensector, denk aan beleggingsadviseurs en vermogensbeheerders, kunnen zich laten inschrijven bij DSI. Voorwaarde daarvoor is dat hun werkgever (de instelling dus) zich aansluit bij DSI. Wie geregistreerd wil worden, moet aan bepaalde (vakbekwaamheids-) eisen voldoen. Geregistreerde medewerkers dienen zich te houden aan de gedragsregels zoals die door DSI zijn opgesteld. Bij schending van deze gedragsregels heeft DSI de bevoegdheid om de kwestie voor te leggen aan de Tuchtcommissie DSI. Dit is een onafhankelijke commissie die over de kwestie oordeelt en bij geconcludeerde maatregelen aan de geregistreerde kan opleggen. Deze maatregelen variëren van roeyement uit het register tot het opleggen van een boete of een berisping.

Voor medewerkers uit de effectenbranche die niet werkzaam zijn bij een bank, zal volgend jaar weinig veranderen. Wie geregistreerd is, moet blijven voldoen aan de gedragsregels van DSI en kan nog steeds tuchtrechtelijk ter verantwoording worden geroepen. Anders wordt het voor medewerkers uit de bancaire sector (ook als zij zich bezig houden met beleggingsdienstverlening). De Nederlandse Vereniging van Banken (NVB) is bezig met het opstellen van gedragsregels voor bankmedewerkers. Iedere bankmedewerker dient zich aan deze gedragsregels te houden en kan ter verantwoording worden geroepen ten overstaan van de Tuchtcommissie DSI. Registratie is geen voorwaarde daarvoor. De Minister van Financiën zal op verzoek van de Nederlandse

Vereniging van Banken in de Wet op het financieel toezicht voor iedere bank de verplichting opnemen om ervoor te zorgen dat haar medewerkers zich onderwerpen aan dit tuchtrecht. Dit betekent dat banken in de overeenkomst met hun medewerkers en in hun compliance reglementen moeten waarborgen dat medewerkers gebonden zijn aan de gedragsregels van de NVB, inclusief bijbehorend tuchtrecht.

Het tuchtrecht moet overigens uitdrukkelijk worden onderscheiden van het klachtrecht. Nu al geldt voor iedere financiële onderneming dat deze wettelijk verplicht is om zich aan te sluiten bij het Kifid. Het Kifid bemiddelt bij en oordeelt over (civielrechtelijke) geschillen tussen en instelling en haar klant. Bij het tuchtrecht dient niet de instelling maar de individuele medewerker zich te verweren. Een adequaat tuchtreglement met de benodigde waarborgen voor fundamentele beginselen van een goede procesorde (waaronder toepassing van het recht van hoor en wederhoor) is essentieel.

## 2. Onderzoekresultaten

De impact van de wettelijke verplichting voor - de facto - iedere bankmedewerker om zich te onderwerpen aan het tuchtrecht, is groot. De bancaire sector telt ongeveer 90.000 medewerkers. Het 15-jarig bestaan van DSI alsmede de komst van deze wettelijke verplichting, was voor Hart advocaten aanleiding om onderzoek te doen naar de tuchtrechtspraak van de afgelopen 15 jaar. De belangrijkste conclusies kunnen als volgt worden samengevat.

De eerste conclusie is dat in tweederde van alle tuchtzaken die aan de Tuchtcommissie DSI zijn voorgelegd een maatregel aan de betreffende medewerker wordt opgelegd. DSI selecteert zelf of en welke zaken aan de Tuchtcommissie DSI worden voorgelegd. Particulieren of instellingen zelf kunnen niet een zogenaamde 'vervolgingsbeslissing' nemen. Aan de hand van ons onderzoek kan worden geconcludeerd dat indien DSI besluit tot 'vervolgning', de kans relatief groot is dat daadwerkelijk een maatregel wordt opgelegd.

De tweede conclusie heeft betrekking op de aard van de verwijten die aan de medewerker wordt gemaakt. Overigens kunnen in één zaak meerdere verwijten worden gemaakt. Wij hebben een top-3 van tuchtrechtelijke verwijten samengesteld.

- (i) **integer** handelen (komt 70 keer voor)<sup>2</sup>;
- (ii) **kennis** op peil houden (komt 29 keer voor)<sup>3</sup>; en
- (iii) de **belangen** van de cliënt vooropstellen en verstrengeling voorkomen (komt 27 keer voor)<sup>4</sup>;

<sup>1</sup> Wieke Schermer is advocate bij Hart advocaten te Amsterdam

<sup>2</sup> Zie artikelen: 7.1.1 en 7.1.2 Gedragscode DSI

<sup>3</sup> Zie artikelen: 7.1.4 en 7.1.3 Gedragscode DSI

<sup>4</sup> Zie artikelen: 7.3.1 en 7.3.5 Gedragscode DSI

De bepaling uit de Gedragscode waarin staat dat de geregistreerde handelt op basis van integriteit, deskundigheid en waardigheid wordt bijna in alle uitspraken ten laste gelegd. Slechts in één uitspraak is dit niet het geval. Opvallend is de uitkomst dat de medewerker vaak wordt verweten dat hij zijn kennis en deskundigheid op peil moet houden.

De derde conclusie ziet op de maatregelen die de Tuchtcommissie DSI in de afgelopen 15 jaar heeft opgelegd. Uit ons onderzoek is gebleken dat de commissie de volgende maatregelen heeft opgelegd:

Soort maatregel	Aantal
Berisping	7
Royement	6
Boete	4
Schorsing	3
Schorsing en boete	3
Schorsing en berisping	1
Voorwaardelijke boete en het verplicht volgen van een opleiding	1
Publicatie van de maatregel met vermelding van de naam	1

Uit dit overzicht blijkt dat de maatregel van berisping het meest door de Tuchtcommissie DSI wordt opgelegd. Daarnaast is de Tuchtcommissie DSI in de afgelopen 15 jaar 6 keer tot het oordeel gekomen dat de gedragingen zo ernstig zijn dat de medewerker dient te worden geroyeerd.

De hoogste boete die de Tuchtcommissie DSI aan een medewerker heeft opgelegd bedraagt € 2.500<sup>5</sup>. En de langste schorsing die door de Tuchtcommissie DSI aan een medewerker is opgelegd bedraagt 3 jaar.

De uitspraken van de Tuchtcommissie DSI worden in beginsel geanonimiseerd gepubliceerd. Er is 1 uitspraak waarin de beslissing is genomen om de beslissing te publiceren op de website van DSI met naam en toenaam van de geregistreerde<sup>6</sup>.

Tenslotte hebben wij geconcludeerd dat de uitspraken van de Tuchtcommissie DSI de laatste jaren afnemen. Vanaf begin 2010 tot op heden zijn er 'maar' 4 uitspraken door de Tuchtcommissie

DSI gepubliceerd. In de periode 2005-2010 waren dit er 20. Voor deze daling kunnen verschillende redenen zijn. Een positieve benadering zou zijn dat er minder mistanden zijn en dat medewerkers de gedragsregels beter naleven. Een negatievere benadering is dat het aantal misstanden niet is afgenomen maar dat zij minder vaak worden gemeld bij DSI. Misschien ligt het antwoord in het midden.

Tot zover enkele belangrijke conclusies naar aanleiding van ons onderzoek.

### 3. Uitspraken Tuchtcommissie DSI

Zoals eerder in dit artikel is aangegeven luidt de top 3 van tuchtrechtelijke verwijten: (i) integer handelen, (ii) kennis op peil houden en (iii) klant belang centraal stellen. Wij zullen hierna ingaan op drie uitspraken van de Tuchtcommissie DSI waarin deze verwijten naar voren komen.

#### 3.1 Integer handelen

Een van de meest bekende uitspraken van de Tuchtcommissie DSI in de afgelopen 15 jaar zag op een geregistreerde die directeur en aandeelhouder was bij een financiële instelling en in een tv-programma beleggingsaanbevelingen deed met betrekking tot fondsen waar hij zelf en zijn cliënten voorafgaand aan de uitzending posities in hadden genomen.

De Tuchtcommissie DSI achtte de klacht van DSI gegrond en oordeelt dat er sprake is van ernstige overtreding van de normen van deskundigheid en integriteit. De geregistreerde werd voor 3 jaar geschorst en de uitspraak werd met naam en toenaam van de geregistreerde op de website van DSI gepubliceerd. **(Uitspraak TCD nr. 1 d.d. 16 juni 2009)**

#### 3.2 Kennis op peil houden

De Tuchtcommissie DSI heeft in 2004 een uitspraak gedaan waarin duidelijk naar voren komt dat medewerkers een eigen verantwoordelijkheid hebben. Het ging om een medewerker die (bij een afdeling van een bank) in dienst kwam. Later bleek dat deze afdeling de controle, administratie en berekening van provisies niet juist deed. Hierop werd hij aangesproken. De medewerker had zich onder andere verweerd door zich op het standpunt te stellen dat dit al plaatsvond voordat hij bij de bank in dienst trad. Daarnaast verweerde hij zich door te stellen dat andere meer gespecialiseerde afdelingen hiervoor verantwoordelijk zijn. De Tuchtcommissie DSI ging niet mee in dit verweer.

De Tuchtcommissie DSI oordeelde dat de medewerker, gezien zijn ervaring in de financiële wereld, op de hoogte had moeten zijn van de toepasselijke regels. De Tuchtcommissie DSI legt de maatregel van berisping op. In dit oordeel werd rekening gehouden met feit dat de medewerker reeds een jaar door zijn bank geschorst is geweest gedurende het onderzoek. **(Uitspraak TCD nr. 1 d.d. 10 juni 2004)**

<sup>5</sup> Zie uitspraak TCD nr. 4, d.d. 24-04-2006

<sup>6</sup> Zie uitspraak TCD nr. 1, d.d. 16-06-2009

### 3.3 Klant belang centraal

Het derde onderwerp dat in veel uitspraken van de Tuchtcommissie DSI voorkomt is de mogelijke belangenverstrengeling. In dit soort uitspraken zie je vaak dat de medewerker zich niet altijd bewust is van het feit hij verwijtbaar heeft gehandeld. Het was immers binnen de onderneming normaal dat op deze wijze werd gehandeld. Het gevaar bij dit soort overtredingen is dat het geleidelijk ontstaat en dat de medewerker in kwestie het onderscheid tussen privé en zakelijke belangen in de loop der jaren moeilijk kan onderscheiden.

In 2007 oordeelde de Tuchtcommissie DSI over een beleggingsadviseur die gemachtigd was tot de privé en beleggingsrekeningen van klanten. Daarnaast nam de adviseur regelmatig contant geld op voor klanten, ontving hij geld voor een privéreis en had hij een huis gekocht van een klant voor 25% van de taxatieprijs. De medewerker ontkende de feiten niet en stelde zich op het standpunt dat de bank al jaren op de hoogte was van deze omstandigheden en dat hij hier nooit op is aangesproken. Daarnaast zou hij een bijzondere band hebben met zijn klanten en was het accepteren van een privéreis en cadeaus om die reden ook niet vreemd.

De Tuchtcommissie DSI kwam tot het oordeel dat – ongeacht de vraag of de werkgever hier wetenschap van had – de medewerker een eigen verantwoordelijkheid heeft. Nu de medewerker zijn privé en zakelijk belang in ernstige mate had verstrengeld werd hem de maatregel van roeyement opgelegd. Hierbij speelt volgens de Tuchtcommissie DSI een rol dat de medewerker in de privésfeer substantieel voordeel heeft genoten van zijn handelswijze en geen besef had dat deze handelswijze ontoelaatbaar is.

## 4. Afsluitende opmerkingen

De bovenstaande uitspraken lijken voor de hand te liggen. De ervaring leert echter dat het in de praktijk voor medewerkers van instellingen niet altijd duidelijk is wanneer de grens wordt overschreden. Uiteraard heeft iedere medewerker een eigen verantwoordelijkheid. Instellingen doen er echter wel goed aan om hun medewerkers niet alleen te trainen op kennis en vaardigheden maar ook om hun normbesef te ontwikkelen. Dit is niet alleen belangrijk voor de bescherming van de reputatie van de instelling, maar ook in het belang van de medewerker uit de bancaire sector die met ingang van volgend jaar over een eigen ‘individuele vergunning’ beschikt.



*Mr. W.M. Schermer*