

Hoofdstuk 4

Over tucht gesproken

Dr. mr. F.M.A. 't Hart*

4.1 Inleiding

Zowel de Tuchtcommissie DSI als de Commissie TR Banken hebben in de loop der jaren verschillende uitspraken gedaan over de toepassing van tuchtregels die door medewerkers van financiële ondernemingen moeten worden nageleefd. Tijd om de balans op te maken en om te bezien op welke wijze deze tuchtregels zijn toegepast en welke bijbehorende maatregelen zijn opgelegd.

In het eerste deel van deze bijdrage wordt inzicht gegeven in de tuchtrechtspraak middels een analyse waaruit blijkt welke gedragsregels in de loop der tijd zijn geschonden en welke maatregelen door de desbetreffende tuchtcommissie zijn opgelegd.¹

In het tweede deel van deze bijdrage zijn alle gepubliceerde uitspraken gecategoriseerd en voorzien van enkele observaties. Ook worden kritische kanttekeningen geplaatst, in het bijzonder met het oog op de vraag wanneer een bepaalde handeling in tuchtrechtelijke zin toegerekend kan worden aan een medewerker van een financiële onderneming.

4.2 Kort historisch overzicht

4.2.1 Het tuchtrecht in de financiële sector is niet nieuw. Zo kende de voormalige Vereniging van Effectenhandel al een eigen vorm van verenigingstuchtrecht: de Tuchtcommissie AEX.

4.2.2 De Tuchtcommissie AEX sprak tucht naar aanleiding van klachten ten aanzien van leden van de Vereniging van Effectenhandel (Amsterdamse Effectenbeurs). Zo legde de Tuchtcommissie AEX in 1998 aan een effectenmakelaar een boete op van f 35.000 (waarvan f 25.000 voorwaardelijk) wegens het verlenen van medewerking aan het manipuleren van een beurskoers door cliënten.

In een soortgelijke zaak – hier bestond de manipulatie uit het verrichten van zogenaamde schijnhandelingen met als doel de omzet in een bepaald beursfonds

* Dr. mr. Frank 't Hart is oprichter en compagnon van Hart advocaten. Hart advocaten is een gespecialiseerd advocatenkantoor voor financiële ondernemingen en houdt zich uitsluitend bezig met financieel recht.

't Hart is rechter-plaatsvervanger bij de rechtbank Gelderland. Daarnaast doceert en publiceert hij regelmatig over het financieel recht en is hij redacteur van (juridische) boekenseries en tijdschriften.

1. De analyse heeft betrekking op alle uitspraken van de Commissie TR Banken en Tuchtcommissie DSI tot 1 november 2019.

oneigenlijk te vergroten – legde de Tuchtcommissie AEX een boete op van f 50.000 (waarvan f 25.000 voorwaardelijk).²

4.2.3 Het werkerterrein van deze tuchtcommissie moet worden onderscheiden van de handhaving van interne reglementen door Euronext zelf. Illustratief is bijvoorbeeld de handhaving van de (voormalige) verplichting om koersgevoelige informatie terstond te publiceren.

Deze openbaarmakingsplicht was destijds neergelegd in art. 28h Fondsenreglement. De toenmalige Adviescommissie Fondsenreglement was belast met het uitbrengen van een advies omtrent de vraag of deze plicht was geschonden en zo ja, welke maatregel opgelegd diende te worden. Het was vervolgens aan de directie van Euronext om hierover een besluit te nemen. Zo besloot de directie van Euronext in november 2011 om – in navolging van het daartoe verstrekte advies – af te zien van het geven van een schriftelijke waarschuwing aan UCC Groep N.V. nu deze onderneming niet langer beursgenoteerd was.³

4.2.4 Kortom, zelfregulering en tuchtrecht zijn een bekend fenomeen in de financiële sector. Niet alleen in de bancaire- en beleggingssector maar ook in de verzekeringssector die al langer een vorm van verenigingstuchtrecht kent. Zie hierover ook lezenswaardige bijdrage van Gijs Molkenboer aan deze bundel.⁴

4.2.5 Het huidige tuchtrecht dat van toepassing is op (individuele) medewerkers van (bepaalde) financiële ondernemingen kent zijn oorsprong in de oprichting van de huidige Tuchtcommissie DSI in 1999.⁵

Aanleiding voor oprichting van de Stichting Dutch Securities Institute (DSI) was de (eerste) Nota integriteit financiële sector uit 1997.⁶ Deze nota vormde de basis om naast een vergunningsplicht voor effecteninstituten (thans in de Wft gedefinieerd als beleggingsondernemingen), een keurmerkregistratie in te voeren voor natuurlijke personen werkzaam als effectenspecialist.

De registratie bij DSI geschiedde op basis van vrijwilligheid en beruiste niet op enige wettelijke verplichting. Alleen medewerkers van een tot Euronext toegelaten instelling konden aan DSI deelnemen.

4.2.6 DSI bood medewerkers de mogelijkheid aan om zich als ‘effectenspecialist’ te laten registreren. Naast de formele eis dat de medewerker werkzaam diende te

2. F.M.A. 't Hart, 'Jurisprudentie Effectenrecht', *TvE* 1999/2, p. 41.

3. F.M.A. 't Hart, 'Jurisprudentie Compliance', *TvCo* 2002/2, p. 37-38.

4. Zie hierover de bijdrage aan deze bundel van G. Molkenboer onder de titel ‘Tuchtrecht voor financiële instellingen/financiële sector’.

5. In het jaarverslag DSI 2001 staat vermeld:
‘De stichting DSI wil bijdragen aan het instandhouden en verhogen van de kwaliteit van de effectenmarkt in Nederland en het vertrouwen daarin van het beleggend publiek. Dit gebeurt onder meer door het vaststellen en handhaven van een normatief kader met betrekking tot deskundigheid, integriteit en vakbekwaamheid van in de branche werkzame natuurlijke personen, alsmede de handhaving en bevordering van de goede beroepsuitoefening door deze personen. De stichting heeft niet ten doel de belangen van de deelnemers of geregistreerden te behartigen, tenzij het aspecten betreft ter zake van integriteit, deskundigheid en vakbekwaamheid in de branche.’

6. *Kamerstukken II* 1997/98, 25830, nr. 2.

zijn bij een Deelnemer⁷ gold dat de desbetreffende medewerker diende te voldoen aan eisen die betrekking hadden op 'opleiding en ervaring' en 'integriteit'.⁸

4.2.7 Registratie betekende ook onderwerping aan het bijbehorende tuchtrecht. De eerste uitspraken van de Tuchtcommissie DSI dateren uit 2001. Hierover meer in de volgende paragraaf van deze bijdrage.

4.2.8 In 2015 werd de Commissie TR Banken en de Commissie van Beroep door Stichting Tucht recht Banken opgericht. De oprichting geschiedde naar aanleiding van de wettelijke plicht tot het afleggen van de bankierseed die op 1 april 2015 werd ingevoerd.⁹ De doelstelling van de Stichting Tucht recht Banken is om een bijdrage te leveren aan het bewaken en bevorderen van de kwaliteit en integriteit van de bancaire sector.¹⁰ Het doel van de Commissie TR Banken is het afhandelen van klachten jegens personen die bij aangesloten kredietinstellingen werkzaam zijn.¹¹ Er wordt tucht gesproken ten behoeve van de leden van Nederlandse Vereniging van Banken overeenkomstig de voor die leden en hun medewerkers geldende wetgeving, codes en reglementen en 'voorts het verrichten van al hetgeen met het vorenstaande verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn'.¹²

4.2.9 De verankering van het tuchtrecht in de Wet op het financieel toezicht heeft een nieuwe dimensie gegeven aan het tuchtrecht in de financiële sector.¹³ Het tuchtrecht is in de loop der tijd geëvolueerd van zelfregulering met een deels vrijblijvend karakter naar een feitelijke voorwaarde om in de bank- en effectensector werkzaam te zijn. Dit is mede het gevolg van de groeiende maatschappelijke opvatting dat medewerkers van financiële ondernemingen hun eigen verantwoordelijkheid dienen te nemen.

4.2.10 Dit tuchtrecht vormt samen met andere wettelijk gereguleerde onderwerpen – zoals de pre-employment screening¹⁴ en de bankierseed¹⁵ – een samenhangend stelsel dat erop toeziet dat deze eigen individuele verantwoordelijkheid ook daadwerkelijk genomen kan worden.

7. Zie het voormalige art. 4.3.1 Algemeen Reglement DSI.

8. Zie bijlage i van het Algemeen Reglement DSI alsmede F.M.A. 't Hart, 'Jurisprudentie Compliance', TvCo 2002/3, p. 60-62.

9. Zie art. 7 Regeling eed of belofte financiële sector 2015.

10. Zie art. 2.2. (ii) Statuten Stichting Tucht recht Banken gevestigd te Amsterdam (13 november 2015).

11. Zie art. 2.1. Statuten Stichting Tucht recht Banken gevestigd te Amsterdam (13 november 2015).

12. 'Met de invoering van het tuchtrecht beogen de Nederlandse banken een bijdrage te leveren aan het bewaken en bevorderen van de kwaliteit en de integriteit van de bancaire sector. De stichting werd opgericht op voorspraak van de Nederlandse Vereniging van Banken (NVB).', persbericht TR Banken Amsterdam, 27 maart 2015.

13. Zie art. 3:17c Wft.

14. Zie art. 3:8, 3:10 en 3:17 Wft, van toepassing op financiële ondernemingen die onder de reikwijdte van het toezicht van De Nederlandsche Bank (DNB) vallen art. 4:10, 4:11 en 4:14 Wft voor financiële ondernemingen die in beginsel onder de reikwijdte van het toezicht van de Autoriteit Financiële Markten (AFM) vallen.

15. Regeling eed of belofte financiële sector 2015.

4.3 Reikwijdte en gedragscodes

Zowel de Tuchtcommissie DSI als de Commissie TR Banken spreken tucht ter zake van gedragscodes die door individuen (medewerkers van financiële ondernemingen) moeten worden nageleefd (en niet de financiële ondernemingen zelf). Alvorens in te gaan op de uitspraken van beide commissies is het nuttig om deze gedragscodes in kaart te brengen alsmede de bijbehorende tuchtmaatregelen. Deze codes en tuchtmaatregelen zijn overigens niet identiek.

4.3.1 Tuchtcommissie DSI

4.3.1.1 De Tuchtcommissie DSI spreekt tucht ter zake van de gedragscode zoals die is neergelegd in art. 7 Algemeen Reglement DSI. Deze code bevat vier categorieën aan gedragsregels:

- i. algemene verantwoordelijkheden;
- ii. verantwoordelijkheden ten aanzien van cliënten en potentiële cliënten;
- iii. verantwoordelijkheden ten aanzien van het belegend publiek en de financiële markten; en
- iv. verantwoordelijkheden ten aanzien van de werkzaamheden van de Compliance Professional.

4.3.1.2 De DSI gedragscode is van toepassing op in de DSI registers ingeschreven natuurlijke personen die aan alle eisen voor certificering voldoen en werkzaam zijn in de financiële sector, waaronder wordt begrepen de effectensector en de financiële dienstverlening op het gebied van krediet en verzekeringen.¹⁶

4.3.1.3 Deze gedragsregels zijn in toepassingsbereik verderstrekkend dan de gedragsregels die onderworpen zijn aan de tucht van de Commissie TR Banken, nu registratie bij DSI niet is voorbehouden aan medewerkers van banken. Zo zijn van oudsher ook medewerkers van beleggingsondernemingen geregistreerd bij DSI (voorheen genaamd Dutch Securities Institute).

4.3.2 Commissie TR Banken

4.3.2.1 De Commissie TR Banken tuchtigt natuurlijke personen, werkzaam bij of die aan de verantwoordelijkheid van een bank zijn onderworpen.¹⁷

Bankmedewerkers zijn sinds 1 april 2015 verplicht om de eed of belofte af te leggen als bedoeld in de Regeling eed of belofte financiële sector 2015.¹⁸ De afgelegde eed is de gedragscode waarop het tuchtrecht van de Commissie TR Banken is gebaseerd. Deze gedragscode is immers van toepassing op een bankmedewerker die de eed heeft afgelegd.¹⁹

16. Gecertificeerde of Kandidaat Gecertificeerde art. 12.1 Algemeen Reglement DSI 2018.

17. Als bedoeld in art. 3:17c Wft.

18. *Stcr.* 2014, 37261.

19. Art. 3:8 lid 1, art. 3:17b lid 1 en 2, art. 4:9 lid 1 en art. 4:15a lid 1 Wft.

4.3.2.2 De gedragscode kent overigens een beperkt aantal gedragsregels die als volgt luiden:

- i. De bankmedewerker werkt integer en zorgvuldig.
- ii. De bankmedewerker maakt een zorgvuldige afweging van belangen.
- iii. De bankmedewerker stelt de belangen van de klant centraal.
- iv. De bankmedewerker houdt zich aan de wet en andere regels die voor het werk bij de bank gelden.
- v. De bankmedewerker houdt vertrouwelijke informatie geheim.
- vi. De bankmedewerker is open en eerlijk over zijn of haar gedrag en kent zijn of haar verantwoordelijkheid voor de samenleving.
- vii. De bankmedewerker draagt bij aan het vertrouwen van de samenleving in de bank.

4.4 Tuchtmaatregelen

4.4.1 De maatregelen die de Tuchtcommissie DSI en de Commissie TR Banken kunnen opleggen zijn niet identiek en bevatten een (beperkt) aantal materiële verschillen.

4.4.2 De Tuchtcommissie DSI kan de onderstaande maatregelen opleggen:²⁰

- i. berisping;
- ii. een taakstraf in de vorm van opleiding of verplicht te volgen educatie;
- iii. schorsing van de registratie;
- iv. voorwaardelijke schorsing eventueel met proeftijd;
- v. een boete met een maximum van € 25.000;
- vi. roeyement (beëindiging van de registratie);
- vii. publicatie van de maatregel met vermelding van de naam van de betrokken medewerker.

4.4.3 De Commissie TR Banken kan de onderstaande maatregelen opleggen:²¹

- i. een maatregel in de vorm van verplicht te volgen opleiding;
- ii. een berisping;
- iii. een boete met een maximum van € 25.000, te voldoen aan de Stichting;
- iv. een aanwijzing om gedurende een periode van maximaal drie (3) jaar niet meer werkzaam te zijn in de bancaire sector, of in bij de uitspraak aan te wijzen gedeelten van die sector of functies daarin.

4.4.4 De Tuchtcommissie DSI kan de genomen maatregel publiceren met vermelding van de naam van de betrokken medewerker.²² De Tuchtcommissie DSI heeft hiervan slechts driemaal gebruikgemaakt, waaronder in het geval van de maatregel opgelegd aan 'beursgoeroe' Geert Schaaij.²³ Wat bedoeld wordt met publicatie van de maatregel wordt in het reglement niet nader uitgelegd, maar kan geïnterpreteerd

20. Art. 12.11 Algemeen reglement DSI 2018.

21. Art. 5.6.2.1 Tuchtreglement Bancaire Sector 2018.

22. Art. 12.11 sub 7 Algemeen Reglement DSI 2018.

23. Tuchtcommissie DSI16 juni 2009, 2009-01 (handelen in strijd met het beginsel van eerlijk marktgedrag).

worden als een persbericht van DSI. Daarnaast heeft DSI de mogelijkheid elke beslissing van de Tuchtcommissie zonder naamsvermelding openbaar te maken.²⁴

Eenieder kan het openbare register van DSI raadplegen. De naam van de getuigtigde medewerker zal drie jaar voorzien zijn van een aantekening van de door de Tuchtcommissie opgelegde maatregel nadat deze onherroepelijk is geworden.²⁵

De Commissie TR Banken kent het publiceren van een maatregel niet als een aparte maatregel. Wel geldt dat indien de Commissie TR Banken een maatregel oplegt en deze maatregel onherroepelijk is geworden, de desbetreffende medewerker een aantekening in het tuchtrechtelijk register van de Stichting Tucht recht Banken krijgt dat aan hem een bepaalde maatregel is opgelegd, zonder vermelding overigens van de aard van de desbetreffende maatregel. De aantekening blijft voor drie jaar staan nadat de maatregel onherroepelijk is geworden.

De uitzondering hierop is dat indien sprake is van een beroepsverbod, in het register weergegeven wordt dat sprake is van een beroepsverbod en wanneer het beroepsverbod afloopt.²⁶ Het tuchtrechtelijk register is enkel toegankelijk voor banken in het kader van de wettelijk voorgeschreven pre- of in-employment screening. De Stichting Tucht recht Banken kan besluiten om in voorkomend geval ook andere instellingen dan banken toegang tot het register te verschaffen.²⁷

4.5 Analyse tuchtrechtspraak

Tijd voor een analyse van de tuchtrechtspraak van beide commissies.²⁸ De Tuchtcommissie DSI is opgericht in 1999 en heeft voor het eerst tucht gesproken in 2001. De Commissie TR Banken is opgericht op 1 april 2015 en spreekt inmiddels vier jaar tucht. Welke beeld leveren de uitspraken van beide commissies op?

4.5.1 Tuchtcommissie DSI

Geschonden gedragsregels

4.5.1.1 De Tuchtcommissie DSI is in meer dan de helft van alle voorgelegde tuchtzaken tot het oordeel gekomen dat de medewerker zijn algemene verantwoordelijkheden had geschonden (de gedragsregels neergelegd in art. 7.1).

Van de in totaal 185 door de Tuchtcommissie DSI geconstateerde schendingen, hadden 131 schendingen betrekking op het verzaken van algemene verantwoordelijkheden.

24. Art. 12.16 Algemeen Reglement DSI 2018.

25. Ar. 12.17 Algemeen Reglement DSI 2018.

26. Art. 7.3 Tuchtreglement Bancaire Sector 2018.

27. Art. 7.5 Tuchtreglement Bancaire Sector 2018.

28. Speciale dank aan Emma-Jo Scheepers (paralegal bij Hart Advocaten) die alle uitspraken in kaart heeft gebracht en alle overzichten heeft opgesteld die opgenomen zijn in de bijlagen van deze bijdrage.

4.5.1.2 In 20 uitspraken had de schending betrekking op verantwoordelijkheden ten aanzien van cliënten en potentiële cliënten (de gedragsregels neergelegd in art. 7.2) en in 34 uitspraken op verantwoordelijkheden ten aanzien van het beleggend publiek en de effectenmarkten (de gedragsregels neergelegd in art. 7.3).

4.5.1.3 Opvallend is dat nog geen zaak ter beoordeling aan de Tuchtcommissie DSI is voorgelegd ten aanzien van een eventuele schending van de in 2008 ingevoerde gedragsregels neergelegd in art. 7.4 Gedragscode DSI. Deze gedragsregel hebben betrekking op de verantwoordelijkheden die een geregistreerde compliance professional moet naleven. Op zich is het een geruststellende gedachte dat compliance professionals tot op heden nog niet getuchtigd hoefden te worden.

4.5.1.4 Alle door de Tuchtcommissie DSI vastgestelde schendingen van de Gedragscode DSI zijn in een overzichtelijk schema opgenomen dat aan deze bijdrage is toegevoegd als bijlage 1.

In essentie geeft dat het volgende beeld:

- (i) eerste categorie gedragsregels (art. 7.1): 131 schendingen
- (ii) tweede categorie gedragsregels (art. 7.2): 20 schendingen
- (iii) derde categorie gedragsregels (art. 7.3): 34 schendingen
- (iv) vierde categorie gedragsregels (art. 7.4): geen schendingen.

4.5.1.5 Vooruitlopend op de volgende paragraaf van deze bijdrage kan in dit kader gemeld worden dat de onderstaande *specifieke* gedragsregels uit de bovenstaande vier categorieën het meest geschonden zijn:

- i. De geregistreerde²⁹ handelt in zijn omgang met het beleggend publiek, toezichthouders, cliënten, potentiële cliënten, werk- of opdrachtgevers, werknemers en medegecertificeerden op basis van integriteit, deskundigheid, zorgvuldigheid en waardigheid.³⁰

Deze gedragsregel is in totaal **33 keren** geschonden.

- ii. De geregistreerde zal te allen tijde op een zodanig professionele en integere wijze optreden dat hij recht doet aan de goede naam en doelstellingen van DSI. Het gedrag van de geregistreerde draagt bij aan het vertrouwen in het adequate functioneren en de integriteit van de financiële markten.³¹

Deze gedragsregel is in totaal **29 keren** geschonden.

- iii. De geregistreerde houdt zich op de hoogte van de wetten, regels, voorschriften en richtlijnen/leidraden die door daartoe bevoegde instanties zijn gesteld en

29. Met het begrip 'geregistreerde' wordt bedoeld op gecertificeerde alsmede kandidaat-gecertificeerde'.

30. Art. 7.1.2 Algemeen Reglement DSI 2018.

31. Art. 7.1.3 Algemeen Reglement DSI 2018.

die van toepassing zijn op zijn beroepsgroep en gelden voor zijn beroepsactiviteiten, en houdt zich daaraan.³²

Deze gedragsregel is in totaal **24 keren** geschonden.

- iv. De geregistreerde heeft de plicht het vertrouwen van de beleggers in de eerlijkheid van de financiële markten in stand te houden door rechtschapen handel te drijven en zich steeds te houden aan de beroepsethiek.

De geregistreerde zal met name moeten weigeren om medewerking te verlenen aan hen, die pogen af te wijken van de beginselen van eerlijk marktgedrag en dient zich niet te lenen voor gedragingen waardoor de normale werking van de financiële markten kan worden gefrustreerd of geschaad.³³

Deze gedragsregel is in totaal **15 keren** geschonden.

Voor een goede beeldvorming is van belang te realiseren dat een tuchtzaak betrekking kan hebben op meerdere (vermeende) schendingen van diverse gedragsregels door dezelfde medewerker in kwestie.

Opgelegde maatregelen

4.5.1.6 Bijlage 2 is een overzicht van alle maatregelen die door de Tuchtcommissie DSI zijn opgelegd. Daarbij moet overigens de kanttekening worden geplaatst dat in elf tuchtzaken, de klacht van DSI door de Tuchtcommissie ongegrond is verklaard.

In slechts één tuchtzaak is de Tuchtcommissie DSI tot het oordeel gekomen dat de klacht weliswaar gegrond was maar dat afgezien werd van het opleggen van een maatregel.³⁴

4.5.1.7 Uit dit overzicht kan worden afgeleid dat het opleggen van een berisping en het opleggen van een boete, de twee meest voorkomende maatregelen zijn. In **twalf tuchtzaken** werd door de Tuchtcommissie DSI de maatregel van berisping opgelegd en in **twalf tuchtzaken** de maatregel van het opleggen van een boete. Ter zake van de maatregel van het opleggen van een boete kan tevens worden geconstateerd dat de Tuchtcommissie DSI in het tweede decennium van haar bestaan vaker deze maatregel heeft opgelegd dan in het eerste decennium van haar bestaan.

4.5.1.8 De minst opgelegde maatregel betreft die van een taakstraf in de vorm van opleiding.

Deze maatregel is **slechts eenmaal** door de Tuchtcommissie DSI – in 2003 – opgelegd.³⁵

32. Art. 7.1.5 Algemeen Reglement DSI 2018.

33. Art. 7.3.2 Algemeen Reglement DSI 2018.

34. Tuchtcommissie DSI 22 maart 2007, 2007-04, r.o. 6.1 en 6.2. (schending vertrouwelijke behandeling gevoelige informatie).

35. Tuchtcommissie DSI ongedateerd, 2003-01, r.o. 6.1 (*Integriteit, deskundigheid*).

4.5.1.9 In **drie tuchtzaken** besloot de Tuchtcommissie DSI tot publicatie van de maatregel met vermelding van de naam van de betrokken medewerker.³⁶

4.5.1.10 Ten aanzien van in totaal **46 uitspraken**, is **11 keer hoger beroep** ingesteld waarbij eenmaal besloten werd om het hoger beroep niet in behandeling te nemen.³⁷ Opvallend is dat in nagenoeg alle gevallen, de Commissie van Beroep DSI tot het oordeel is gekomen dat het ingestelde hoger beroep gegrond of deels gegrond is. In bijlage 3 behorend bij deze bijdrage is een overzicht opgenomen van alle ingestelde hoger beroepen met de vermelding of het desbetreffende hoger beroep gegrond dan wel ongegrond is verklaard.

4.5.1.11 In **tien van de elf** hogerberoepuitspraken kwam de Commissie van Beroep tot het oordeel dat (i) een andere maatregel opgelegd diende te worden of (ii) dat de opgelegde maatregel gehandhaafd diende te blijven, doch echter vanwege schending van andere gedragsregels als geoordeeld door de Tuchtcommissie DSI. In één uitspraak kwam de Commissie van Beroep DSI tot het oordeel dat de klacht gegrond is en dat daarom de beslissing van de Tuchtcommissie DSI vernietigd wordt.

4.5.2 Commissie TR Banken

4.5.2.1 De Commissie TR Banken heeft sinds haar oprichting **114 uitspraken** gedaan.

Slechts eenmaal kwam de Commissie TR Banken tot het oordeel dat de klager niet-ontvankelijk is maar deze uitspraak is later door de Commissie van Beroep vernietigd.³⁸

Geschonden gedragsregels

4.5.2.2 In nagenoeg alle aan de Commissie TR Banken voorgelegde zaken, betrof de (vermeende) schending art. 1 (de bankmedewerker werkt integer en zorgvuldig) en art. 4 (de bankmedewerker houdt zich niet aan de wet en de andere regels die voor het werk bij de bank gelden). Slechts zes (verschillende) tuchtzaken hadden geen betrekking op beide gedragsregels. Een overzicht van alle ter beoordeling aan de Commissie TR Banken voorgelegde gedragsregels is opgenomen als bijlage 4 behorend bij deze bijdrage.

4.5.2.3 Relatief weinig tuchtzaken hadden betrekking op de art. 2, 3, 5, en 6:

36. Tuchtcommissie DSI 29 februari 2006, 2006-02 (schending vertrouwelijke behandeling gevoelige informatie); Tuchtcommissie DSI 7 februari 2008, 2008-01 (verstrekken van afwijkende koersinformatie en het meewerken aan een ruilconstructie met fictieve aan- en verkoopprijzen), en TC DSI 2009-01 16 juni 2009 (handelen in strijd met het beginsel van eerlijk marktgedrag).

37. Commissie van Beroep DSI 8 februari 2008, 2008-01 (integriteit en professionaliteit ten opzichte van werkgever).

38. Tuchtcommissie 30 november 2016, TRB-2016-3536 (werkingsgebied bankierseed; privé-handelingen) en Commissie van Beroep 15 maart 2017, CVB-2016-1 (privé-handelen onder bankierseed).

- i. **zeven tuchtzaken** hadden betrekking op art. 2 (de bankmedewerker maakt een zorgvuldige afweging van belangen);
- ii. **negen tuchtzaken** hadden betrekking op art. 3 (de bankmedewerker stelt de belangen van de klant centraal);
- iii. **vijf tuchtzaken** hadden betrekking op art. 5 (de bankmedewerker houdt vertrouwelijke informatie geheim); en,
- iv. **zeven tuchtzaken** hadden betrekking op art. 6 (de bankmedewerker is open en eerlijk over zijn of haar gedrag en kent zijn of haar verantwoordelijkheid voor de samenleving).

4.5.2.4 Zoals eerder aangegeven zijn de gedragsregels 1 en 4 (maar ook 7) in een overgrote meerderheid van alle zaken aan de orde:

- i. De bankmedewerker werkt integer en zorgvuldig.³⁹

Deze gedragsregel was in **111 tuchtzaken** aan de orde.

- ii. De bankmedewerker houdt zich aan de wet en andere regels die voor het werk bij de bank gelden.⁴⁰

Deze gedragsregel was in **109 tuchtzaken** aan de orde.

- iii. De bankmedewerker draagt bij aan het vertrouwen van de samenleving in de bank.⁴¹

Deze gedragsregels was in **83 tuchtzaken** aan de orde.

4.5.2.5 In totaal werden in alle 114 tuchtzaken **324 schendingen** ter beoordeling voorgelegd waarvan 19 door de Commissie TR Banken ongegrond zijn verklaard.⁴²

4.5.2.6 In twee tuchtzaken is de Commissie TR Banken tot het oordeel gekomen dat de klacht weliswaar gegrond was, maar dat geen maatregel aan de medewerker opgelegd diende te worden.⁴³

4.5.2.7 De maatregelen die de Commissie TR Banken heeft opgelegd, zijn opgenomen in bijlage 5 behorend bij deze bijdrage.

Opvallend is dat de Commissie TR Banken nooit een boete heeft opgelegd. In de 61 tuchtzaken die betrekking hadden op de zogenaamde ‘kopie handtekeningen’

39. Art. 1 Gedragscode Stichting Tucht recht Banken.

40. Art. 4 Gedragscode Stichting Tucht recht Banken.

41. Art. 7 Gedragscode Stichting Tucht recht Banken.

42. Zie bijlage 4.

43. Tuchtcommissie 5 oktober 2016, TRB-2016-3548, r.o. 5 (ten onrechte blokkeren betaalrekening; gegronde klacht zonder oplegging maatregel) en Tuchtcommissie 15 november 2017, TRB-2017-3604 r.o. 5 (diefstal op werkvloer; bijzondere omstandigheden).

affaire,⁴⁴ was overigens wel een boete ‘gevorderd’. De Commissie TR Banken besloot echter om de desbetreffende medewerkers een beroepsverbod op te leggen.

4.5.2.8 Ter zake van slechts vier uitspraken van de Commissie TR Banken is hoger beroep ingesteld. Het relatief kleine overzicht van deze uitspraken is opgenomen in bijlage 6 behorend bij deze bijdrage.

4.5.2.9 In alle drie de hogerberoepzaken – een vierde zaak loopt nog – kwam de Commissie van Beroep niet tot een (geheel) gelijkloidend oordeel als de Commissie TR Banken. In twee van de drie hogerberoepzaken werd door de Commissie van Beroep besloten om geen maatregel op te leggen.

4.6 Enkele observaties

De tot op heden gepubliceerde uitspraken geven mede aanleiding tot enkele observaties en tot het doen van enkele aanbevelingen met het oog op de toekomst van het tuchtrecht in de financiële sector.

4.6.1 Individuele verwijtbaarheid

4.6.1.1 Een kritische kanttekening die bij de toepasselijke gedragsregels kan worden geplaatst, is dat deze gedragsregels ook geschonden kunnen worden door een medewerker die handelt (i) in de uitoefening van zijn functie en (ii) conform de interne instructies van de financiële onderneming waaraan hij verbonden is. Kortom, ook het opvolgen van interne instructie biedt geen waarborg tegen eventuele tuchtmaatregelen.

4.6.1.2 De wijze waarop de gedragsregels zijn geformuleerd en worden toegepast roept daarom de vraag op of het tuchtigen van medewerkers van financiële ondernemingen niet beperkt zou dienen te blijven tot die gedragingen die ook daadwerkelijk verwijtbaar zijn aan de desbetreffende (individuele) medewerker en niet aan de financiële onderneming als zodanig.

Uiteraard worden handelingen en gedragingen van een medewerker – in het aansprakelijkheidsrecht – toegerekend aan de financiële onderneming waaraan de medewerker verbonden is.⁴⁵ Dat betekent echter niet dat dus ook de medewerker in kwestie tuchtrechtelijk laakbaar heeft gehandeld.

4.6.1.3 Een concreet voorbeeld ter illustratie. Een van de gedragsregels waaraan een DSI geregistreeerde zich dient te houden luidt als volgt:

‘De Geregistreeerde dient zorgvuldig onderzoek te doen naar de financiële situatie van de cliënt, alvorens adviezen te geven of voor zijn cliënt uit hoofde van vermogens-

44. Zie bijlage 5.

45. Art. 6:170 en 7:661 BW.

*beheer beleggingsbeslissingen te nemen. Hij houdt in zijn adviezen en beleggingsbeslissingen rekening met de ervaringen en doelstellingen van zijn cliënt.*⁴⁶

4.6.1.4 Deze gedragsregel is nagenoeg identiek aan het publiekrechtelijke ken-uw-cliëntbeginsel dat door financiële ondernemingen moet worden nageleefd bij advisering (of vermogensbeheer):

'1. Indien een financiële onderneming een consument of, indien het een financieel instrument of verzekering betreft, cliënt adviseert of een individueel vermogen beheert:

- a. *wint zij in het belang van de consument onderscheidenlijk **de cliënt informatie in over diens financiële positie**, kennis, **ervaring**, **doelstellingen** en risicobereidheid, voor zover dit redelijkerwijs relevant is voor haar advies of het beheren van het individuele vermogen;*
- b. *draagt zij er zorg voor dat haar advies of de wijze van het beheer van het individueel vermogen, voor zover redelijkerwijs mogelijk, **mede is gebaseerd op de in onderdeel a bedoelde informatie**; en*
- c. *licht zij, indien het advisering betreft met betrekking tot financiële producten die geen financiële instrumenten zijn, **de overwegingen toe** die ten grondslag liggen aan haar advies voor zover dit nodig is voor een goed begrip van haar advies.*⁴⁷

4.6.1.5 De meeste financiële ondernemingen maken in de praktijk gebruik van een gestandaardiseerde methode om het publiekrechtelijke ken-uw-cliëntbeginsel na te leven.

Deze gestandaardiseerde methode kan bestaan uit het hanteren van een ken-uw-cliëntformulier of het online inwinnen van de wettelijk voorgeschreven informatie doordat de klant deze zelf invult.

Indien in het door de financiële onderneming gehanteerde vragenformulier zich onvolkomenheden bevinden, dan kan het in de praktijk voorkomen dat een medewerker niet (alle) voorgeschreven cliëntinformatie inwint. Strikt formeel beschouwd, overtreedt de financiële onderneming het publiekrechtelijke ken-uw-cliëntbeginsel en schendt de DSI geregistreerde medewerker de op hem van toepassing zijnde gedragsregel.

4.6.1.6 Naar mijn oordeel dienen publiekrechtelijke gedragsregels in beginsel niet hun neerslag te vinden in 'tuchtnormen' die door individuele medewerkers nageleefd dienen te worden. In de eerste plaats, omdat de desbetreffende wettelijke normen zich uit hun aard richten tot de financiële onderneming en niet de individuele medewerker.

Medewerkers hebben in de regel ook geen wezenlijke invloed op de wijze waarop door hun werkgever bepaalde wettelijke normen worden nageleefd. (Aangenomen dat wordt gehandeld conform de daartoe verstrekte instructies.)

46. Art. 7.2.2 DSI Algemeen Reglement DSI 2018.

47. Art. 4:23 lid 1 Wet op het financieel toezicht.

In de tweede plaats, omdat bij een eventuele schending van de desbetreffende publiekrechtelijke gedragsregel geen rekening gehouden kan worden met relevante juridische aspecten, waaronder de vraag of een schending van de desbetreffende norm ook tot schade heeft geleid. Het meest onwenselijke voorbeeld hiervan zou zijn dat een financiële onderneming wel het publiekrechtelijke ken-uw-cliëntbeginsel schendt maar niet jegens de klant schadeplichtig is terwijl de desbetreffende medewerker die het voorgeschreven vragenformulier hanteert, wel de op hem van toepassing zijnde tuchtnorm schendt en een tuchtmaatregel wordt opgelegd.⁴⁸

Uiteraard kan dit niet de bedoeling zijn en kan dit in de praktijk worden verholpen door de desbetreffende medewerker niet tuchtrechtelijk te vervolgen. Wat mijns inziens primair van belang is, is of de desbetreffende medewerker de interne instructies heeft opgevolgd of niet. Dit ongeacht of die interne instructie deugdelijk is met het oog op naleving van de desbetreffende wettelijke norm.

Indien de financiële onderneming waaraan de medewerker is verbonden aan hem opdraagt een bepaalde werkwijze te volgen bij de naleving van het ken-uw-cliëntbeginsel dan is het geven van opvolging daaraan in beginsel niet verwijtbaar aan de medewerker. Niet mag immers uit het oog worden verloren dat de zeggenschapsverhouding een wezenskenmerk is van een arbeidsovereenkomst.

4.6.1.7 Een en ander leidt tot de aanbeveling om medewerkers werkzaam in de financiële sector uitsluitend te tuchtigen indien sprake is van schending van een beperkt aantal specifieke normen die als volgt gecategoriseerd kunnen worden:

- i. Het handelen in strijd met interne voorschriften of instructies op een wijze die het vertrouwen in de desbetreffende instelling of de financiële sector ernstig kan schaden.
- ii. Het op een zodanig (eigenmachtig) wijze handelen dat de reputatie van de instelling of de financiële sector wordt geschaad.
- iii. Het onheus najagen van financieel of ander persoonlijk gewin ten koste van het belang van de instelling dan wel de klant zonder dat dit past binnen het verdienmodel van de desbetreffende instelling.⁴⁹

Dit vraagt om een heroverweging van de tuchtnormen als zodanig en de wijze waarop de huidige tuchtnormen zijn geformuleerd.

4.6.1.8 Ter toelichting op deze categorieën het volgende. De eerste categorie betreft handelingen die door medewerkers worden verricht waarbij interne voorschriften

48. Rb. Amsterdam 9 juni 2004, nr. 02.2071. *JOR* 2004/207 (Oisterwijk BV/ABN AMROBank NV). In deze zaak kwam de rechtbank wel tot het oordeel dat het ken-uw-cliëntbeginsel was geschonden maar niet dat de klant daardoor schade had geleden die door de bank vergoed diende te worden. Anders gezegd: causaliteit ontbrak.

49. De toevoeging 'zonder dat dit past binnen het verdienmodel' strekt ertoe te vermijden dat iedere vorm van financieel belang reflecteert in tuchtrechtelijk verwijtbaar handelen. Een instelling wil als onderneming per definitie 'verdiene aan de cliënt'.

en instructies niet worden opgevolgd. Indien het niet opvolgen van interne instructies leidt tot tuchtrechtelijk laakbaar gedrag dan kan de desbetreffende medewerker daarop worden aangesproken.

Een voorbeeld hiervan betreft een tuchtzaak waarbij twee senior traders hadden nagelaten om een beleggingsverlies van € 1,3 miljoen tijdig (intern) te melden. Dit verlies was ontstaan als gevolg van een optiepositie. Het potentiële risico voor de desbetreffende bank was overigens groter dan het daadwerkelijk geleden verlies. De interne voorschriften van de bank voorzagen in een meldingsplicht en hieraan was door de beide medewerkers niet voldaan.⁵⁰

De tweede categorie bestaat uit handelingen van medewerkers die dermate ernstig zijn dat deze de reputatie van de desbetreffende instelling of de financiële sector ernstig kunnen aantasten. Hierbij kan gedacht worden aan de 'kopie handtekeningen' affaire die ook ruimschoots publiciteit heeft veroorzaakt. Medewerkers van de desbetreffende bank zouden handtekeningen van klanten hebben gekopieerd zodat het leek alsof de klant zelf de handtekening geplaatst zou hebben.

De derde categorie kan eveneens een overlap hebben met de eerste twee categorieën maar richt zich met name op die gedragingen waarin de desbetreffende medewerker zijn persoonlijke (of financiële) belang voorop stelt met veronachtzaming van het belang van de onderneming of de desbetreffende klant. Een illustratief voorbeeld hiervan is het nemen van inzage in vertrouwelijke informatie van klanten zonder dat daartoe een aanleiding is.⁵¹

4.6.1.9 Terug naar het eerder in deze bijdrage aangehaalde ken-uw-cliëntbeginsel. De feitelijke handeling – het inwinnen van de (ontoereikende) informatie – is weliswaar door de desbetreffende medewerker verricht, doch deze heeft wel gehandeld in de uitoefening van zijn functie en conform de interne instructies. Uitgangspunt moet dan zijn dat aan de medewerker geen tuchtrechtelijk verwijt mag worden gemaakt.

Een interne instructie mag echter niet onder alle omstandigheden een vrijbrief voor 'onheus' gedrag zijn. Bijvoorbeeld: indien de desbetreffende medewerker serieus dient te vermoeden of vermoedt dat de informatie die hij in opdracht van zijn werkgever aan een klant dient te verstrekken misleidend is, dan zal de medewerker de desbetreffende instructie niet zonder meer mogen verstrekken.

Mijns inziens zou in deze laatste situatie eveneens het uitgangspunt dienen te zijn dat aan de desbetreffende medewerker geen tuchtrechtelijk verwijt mag worden gemaakt, mits deze zijn vermoeden aantoonbaar kenbaar heeft gemaakt aan zijn werkgever. Daarentegen kan in beginsel wel een tuchtrechtelijk verwijt worden gemaakt aan de medewerker die op eigen gezag informatie aan klanten toestuurt,

50. Tuchtcommissie 14 maart 2018, TRB-2018-3635 en 3636, (niet tijdig melden groot verlies – strijd met regels bank).
51. Tuchtcommissie 19 december 2018, TRB-2018-3880 (bekijken rekeninggegevens zonder zakelijke aanleiding; beroepsverbod).

indien blijkt dat deze informatie misleidend is. De medewerker handelt dan ook niet op instructie van zijn instelling.

4.6.1.10 Bij het bovenstaande dient bedacht te worden dat binnen de financiële sector een grote mate van verscheidenheid aan functies wordt uitgeoefend. Deze functies hebben geen gemene deler, anders dan dat de desbetreffende medewerker werkzaam is bij een onderneming die activiteiten ontplooit in de financiële sector. De productmanager, stafjurist, receptioniste, de klantcontactmedewerker en de huisvestingsbeheerder oefenen andersoortige taken met uiteenlopende verantwoordelijkheden uit.

Bij accountants, advocaten, notarissen en medici staat daarentegen het beroep en het individu voorop. Niet eenieder – bij wijze van voorbeeld – die werkzaam is in de advocatuur, dient te voldoen aan de gedragsregels van de Orde van Advocaten en dus kan ook niet iedereen worden getuchtigd. Dit geldt uitsluitend voor die personen die binnen het desbetreffende advocatenkantoor het beroep van advocaat uitoefenen.

4.6.2 Schorsing en beroepsverbod

4.6.2.1 Zowel de Tuchtcommissie DSI als de Commissie TR Banken hebben de bevoegdheid om een maatregel van schorsing dan wel een beroepsverbod op te leggen.

Tuchtcommissie DSI

4.6.2.2 In het reglement van de Tuchtcommissie DSI wordt onderscheid gemaakt tussen een schorsing⁵² en een voorwaardelijke schorsing eventueel met een proeftijd. Niet is duidelijk wat het onderscheidende criterium is tussen enerzijds een ‘schorsing’ en anderzijds een ‘voorwaardelijke schorsing eventueel met proeftijd’. De aard van een maatregel van een schorsing brengt immers met zich dat deze van tijdelijke aard is.

Verwarrend is de toevoeging van de zinsnede ‘eventueel met proeftijd’ aangezien mijns inziens het onderscheidende criterium zou moeten zijn dat een ‘schorsing’ geen voorwaardelijkheid bevat en een ‘voorwaardelijke schorsing’ uit haar aard voorwaardelijk is en dus ook voorzien dient te zijn van een proeftijd. Een toelichting van de zijde van de Tuchtcommissie DSI of van DSI zelf ontbreekt echter. Ik houd het erop dat sprake is van een verschrijving.

De Tuchtcommissie DSI heeft in **zeven uitspraken** de maatregel van een schorsing opgelegd.⁵³

In al deze gevallen was sprake van een schorsing en niet van een voorwaardelijke schorsing. Wel dient hier de kanttekening te worden geplaatst dat in drie uitspraken de maatregel van schorsing werd opgelegd aan een persoon die inmiddels niet meer

52. Art. 12.11 sub 3 Algemeen Reglement DSI (versie 1 januari 2018).

53. Zie bijlage 2.

als geregistreerde vermeld stond (het dienstverband was beëindigd). De schorsing zou ingaan op het moment dat de voormalig Geregistreerde alsnog geregistreerd zou worden.

4.6.2.3 In slechts één uitspraak is de maatregel van een voorwaardelijke schorsing opgelegd met een proeftijd van twee jaar.⁵⁴

Commissie TR Banken

4.6.2.4 De Commissie TR Banken heeft in **99 uitspraken** een beroepsverbod opgelegd.

De essentie van de maatregel van een beroepsverbod komt overeen met die van de maatregel van schorsing zoals die door de Tuchtcommissie DSI kan worden opgelegd, aangezien het beroepsverbod van tijdelijke aard is. In art. 5.6.2.1. (iv) van het Tuchtreglement Bancaire Sector is opgenomen dat een beroepsverbod voor maximaal drie jaar mag worden opgelegd.

Het Algemeen Reglement van DSI vermeldt niet wat de maximale termijn is waarvoor een schorsing mag worden opgelegd. De maximale (niet voorwaardelijke) schorsing die door de Tuchtcommissie DSI in enige uitspraak is opgelegd, bedraagt echter wel drie jaar.⁵⁵

4.6.2.5 De Tuchtcommissie DSI heeft in een uitspraak uit 2009 de maatregel van schorsing voor de duur van drie jaar opgelegd omdat in strijd was gehandeld met het beginsel van eerlijk marktgedrag. Het betrof een commercieel directeur en een aandeelhouder van een financiële instelling die via een tv-programma genaamd 'Business Class' reclame maakte.

Deze 'reclame' was volgens DSI op ernstige wijze strijdig met het beginsel van eerlijk marktgedrag.

De Tuchtcommissie achtte deze klacht van DSI gegrond en legde een schorsing van de DSI-registratie op alsmede publicatie van de naam van verweerder.⁵⁶

4.6.2.6 Het opleggen van een tijdelijk beroepsverbod is de meest verstrekkende tuchtmaatregel die kan worden opgelegd. Indien een dergelijke maatregel wordt opgelegd aan een medewerker die een leidinggevende functie uitoefent en onderworpen is aan de geschiktheids- (en betrouwbaarheids)toets, dan zou het voor de hand liggen dat deze maatregel wordt medegedeeld aan DNB dan wel AFM. Het beleid van deze toezichthouders zou dienen te zijn dat de omstandigheid dat een tijdelijk beroepsverbod is opgelegd, aanleiding is om tot hertoetsing van desbetreffende persoon over te gaan. Over de samenloop van het tuchtrecht en de geschikt-

54. Deze maatregel werd opgelegd vanwege advisering in ongereguleerd vastgoedfonds en verrichten effectentransacties namens schoonmoeder.

55. Tuchtcommissie DSI 16 juni 2009, TC 2009-01, r.o. 6 (in strijd handelen met het beginsel van eerlijk marktgedrag).

56. Zie hierover hoofdstuk 7 van Laura Stortelder en Jos Hillen onder de titel 'Tuchtrechtspraak in de praktijk'.

heidstoets verwijs ik naar de lezenwaardige bijdrage aan deze bundel van Iris Palm-Steyerberg.

4.6.2.7 In dit kader plaats ik een kleine aantekening. Een opvatting omtrent de samenloop van het tuchtrecht en de geschiktheidstoets zou kunnen zijn dat het onvermijdelijk is dat een leidinggevende zowel uit zijn functie kan worden ‘geplaatst’ door de tuchtrechter als door de toezichthouder. Een andere opvatting zou kunnen zijn dat de tuchtrechter niet een beroepsverbod mag opleggen aan leidinggevendenden die onderworpen zijn aan toetsing door de toezichthouder en dat uitsluitend de toezichthouder dient te bepalen of sprake is van een situatie waarin de leidinggevende niet meer voldoet aan de wettelijke eisen van geschiktheid en betrouwbaarheid. Eventueel kan overwogen worden om aan de tuchtrechter de bevoegdheid te geven om de toezichthouder te informeren waarom naar zijn oordeel sprake is van een situatie waarin aan de leidinggevende een beroepsverbod opgelegd zou zijn indien deze geen leidinggevende zou zijn geweest. Dit laatste is voor de toezichthouder het signaal dat de tuchtrechter van oordeel is dat de desbetreffende persoon tijdelijk niet meer in de financiële sector werkzaam zou mogen zijn. De tuchtrechter zou alsdan een andere maatregel dan een beroepsverbod dienen op te leggen.

4.6.3 Verplichte opleiding

4.6.3.1 Eén van de maatregelen die zowel de Tuchtcommissie DSI als de Commissie TR Banken kan opleggen, betreft het verplicht volgen van een opleiding.

4.6.3.2 De Tuchtcommissie DSI heeft deze maatregel eenmaal opgelegd.⁵⁷ Aan de medewerker werd verweten dat onjuiste informatie zou zijn verstrekt bij zowel het indienen van de aanvraag voor registratie als vermogensbeheerder in september 2001 als tijdens de procedure bij de Geschillencommissie in januari 2002. DSI had in de klacht aangegeven dat een opleiding op zijn plaats zou zijn bestaande uit een door DSI geaccrediteerde opleiding. De Tuchtcommissie DSI besloot hierop om bij wijze van maatregel het volgen van deze opleiding verplicht te stellen.

4.6.3.3 De Commissie TR Banken heeft deze maatregel geen enkele keer opgelegd.

4.6.3.4 Het is opmerkelijk dat kennelijk weinig aanleiding bestaat om deze maatregel op te leggen terwijl het ondergaan van een bepaalde opleiding (qua kennis) maar vooral ook het doorlopen van een bewustwordingstraject (qua inzicht en vaardigheden) bij uitstek kan bijdragen aan een beter begrip van de medewerker waarom zijn gedrag niet door de beugel kon.

4.6.3.5 Het zou verder in het zelfregulerend kader van het tuchtrecht niet misstaan om een specifieke opleiding in het leven te roepen met als doel om het normbesef te vergroten en om preventief corrigerend op te treden.

57. Tuchtcommissie DSI ongedateerd, TC 2003-01, r.o. 6 (integriteit, deskundigheid).

4.6.4 Civielrechtelijk geding

4.6.4.1 Een aantal tuchtklachten is niet-ontvankelijk verklaard omdat het verwijt niet van tuchtrechtelijke aard zou zijn maar ‘slechts’ een civielrechtelijk geschil tussen de desbetreffende instelling en de consument in kwestie zou betreffen.⁵⁸

4.6.4.2 De Commissie TR Banken is eenmalig tot dit oordeel gekomen. De Tuchtcommissie DSI is in nimmer tot een dergelijk oordeel gekomen.⁵⁹

4.6.4.3 De Commissie TR Banken kwam tot een niet-ontvankelijkheidsverklaring nu het gedrag niet viel onder de door hem afgelegde bankierseed. De medewerker in kwestie ontving een geldbedrag op zijn privérekening, waarvan hij wist dat dit geld niet voor hem bedoeld was. In plaats van de fout te herstellen, boekte de medewerker het geldbedrag over naar verschillende rekeningen, waaronder de bankrekening van zijn vriendin.

De medewerker had geen handelingen verricht in de uitoefening van zijn functie en daarmee binnen de grenzen van zijn functie bij de bank, hierdoor valt zijn handelen niet onder het bereik van de afgelegde bankierseed. Deze uitspraak van de Commissie is in hoger beroep vernietigd.⁶⁰ De Commissie van Beroep overweegt dat bankmedewerkers ook in hun persoonlijke betalingsverkeer, in hun ‘omgang met geld van een ander’ integer en zorgvuldig dienen te zijn.

Dat laatste oordeel sluit mijns inziens aan bij de eerder door mij voorgestelde categorieën van tuchtnormen, nu het individuele handelen in dezen bij uitstek ter discussie staat.

4.7 Slotbeschouwing

Inmiddels is voldoende ervaring met het tuchtrecht in de financiële sector opgedaan om tot heroverwegingen te komen. De belangrijkste heroverweging die moet plaatsvinden, is een herziening van de tuchtregele teneinde te waarborgen dat de desbetreffende tuchtnormen daadwerkelijk betrekking hebben op het individuele gedrag van de medewerker. In deze bijdrage heb ik voorgesteld om drie categorieën aan gedragsregels in het leven te roepen, die erop gericht zijn om het individuele gedrag van de medewerker zo nodig te tuchten en om te voorkomen dat normen die uit hun aard eerder gericht zijn tot financiële ondernemingen, door individuele medewerkers nageleefd moeten worden.

58. Bijvoorbeeld Tuchtcommissie 30 november 2016, TRB-2016-3536, (werkingsgebied bankierseed; privéhandelingen) en Tuchtcommissie DSI, ongedateerd, DSI 2001-03 (Intradag handel).
59. Tuchtcommissie 30 november 2016, TRB-2016-3536, (werkingsgebied bankierseed; privéhandelingen).
60. Commissie van Beroep 15 maart 2017, CVB-2016-1 (privéhandelen onder bankierseed).

BIJLAGE 1

Bijlage 1 is een overzicht van alle door de Tuchtcommissie DSI geconstateerde schendingen van de Gedragscode DSI.

Jaar	Zaak nr	Artikelnummer																								
		7.1.									7.2.						7.3.				7.4.					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	1	2	3	4	5	
2001	01																									
	02																									
	03 HB																									
	04																									
	05																									
	06																									
2002	01																									
	03																									
	04																									
	05																									
2003	01																									
	02 HB																									
2004	01																									
	02 HB																									
	03																									
2005	01 HB																									
	02																									
	03 HB																									
2006	01																									
	02																									
	03																									
2007	01																									
	02																									
	03																									
	04																									
	05 HB																									
	06 HB																									
	07																									
	08 HB																									
	09																									
2008	01																									
2009	01 HB																									
	02																									
2012	01																									
	02																									
2013	01																									
	02																									
2015	01 HB																									
2016	01																									
	04 HE																									
	05																									
2018	01																									
	02																									
	03																									
	04																									
	05																									

Rood: ongegrond verklaard
 Blauw: gegrond verklaard
 HB: hoger beroep is ingesteld

BIJLAGE 2

Bijlage 2 is een overzicht van de maatregelen die door de DSI Tuchtcommissie in eerste aanleg zijn opgelegd.

12.11 Algemeen Reglement DSI

'De Tuchtcommissie kan, indien zij een klacht gegrond acht, in haar uitspraak tegen de betreffende de Gecertificeerde of Kandidaat Gecertificeerde één of meer van de volgende maatregelen opleggen:

1. berisping;
2. een taakstraf in de vorm van opleiding of verplicht te volgen educatie;
3. schorsing;
4. voorwaardelijke schorsing eventueel met proeftijd;
5. een boete met een maximum van 25.000 euro;
6. royement;
7. publicatie van de maatregel met vermelding van de naam van de betrokken Gecertificeerde of Kandidaat Gecertificeerde.'

Uitspraak	Soort Maatregel									Hoer Beroep
	Berisping (12)	Taakstraf in de vorm van opleiding (1)	Schorsing (7)	Voorwaardelijke schorsing eventueel met proeftijd (3)	Boete max €25.000 (12)	Royement (6)	Publicatie van de maatregel met vermelding van de naam (3)	Commissie verwerpt klacht DSI (11)	Wel gegrond verklaard, geen maatregel (1)	
2001-01	X									
2001-02								X		
2001-03								X		X
2001-04								X		
2001-05						X ⁶⁰				
2001-06			3 mnd							
2002-01	X									
2002-03	X									
2002-04	X		1 jaar ⁶¹							
2002-05	X									
2003-01		X			€ 500 ⁶²					
2003-02			6 mnd							X
2004-01	X									
2004-02								X		X
2004-03								X		
2005-01						X				X
2005-02								X		
2005-03								X		X
2006-01										
2006-02	X						X			
2006-03				12 mnd ⁶³	€ 2.500					
2007-01	X									

60⁶¹ 61⁶² 62⁶³ 63⁶⁴

61. TC verklaart de verweerder schuldig aan de in de klacht genoemde overtredingen en bepaalt dat die feiten een royement zouden rechtvaardigen indien hij nog geregistreerd was.
62. Indien verweerder zich binnen nu en een jaar voor registratie aanmeldt en voldoet aan de voorwaarden.
63. Voorwaardelijke boete van € 500 met een proeftijd van één jaar.
64. Ingeval verweerder zich binnen een termijn van vijf jaar opnieuw bij DSI als geregistreerde laat registreren, er direct op deze registratie een schorsing zal volgen voor een termijn van twaalf maanden.

Uitspraak	Soort Maatregel									Hoger Beroep
	Berisping (12)	Taakstraf in de vorm van opleiding (1)	Schorsing (7)	Voorwaarde-lijke schorsing eventueel met proeftijd (3)	Boete max €25.000 (12)	Royement (6)	Publicatie van de maatregel met vermelding van de naam (3)	Commissie verwerpt klacht DSI (11)	Wel gegrond verklaard, Geen maatregel (1)	
2007-02						X				
2007-03							X			
2007-04								X		
2007-05							X		X	X
2007-06							X			X
2007-07				Schorsing 6 mnd proeftijd 2 jr	€ 1.000					
2007-08							X			X
2007-09						X				
2008-01			4 mnd	8 mnd	€ 1.250		X			
2009-01			3 jr				X			X
2009-02			2 jr		€ 2.000					
2012-01						X				
2012-02	X									
2013-01					€ 1.250					
2013-02						X				
2015-01	X				€ 1.500					X
2016-01					€ 1.250					
2016-04					€ 1.250					X
2016-05			6 mnd							
2018-01	X									
2018-02	X									
2018-03					€ 2.500					
2018-04					€ 2.000					
2018-05					€ 1.000					

BIJLAGE 3

Bijlage 3 is een overzicht van alle ingestelde hoger beroepen met de vermelding of het desbetreffende hoger beroep gegrond dan wel ongegrond.

Nummering hoger beroep	Nummering eerste aanleg	Beroep ongegrond verklaard/verworpen	Klacht gegrond verklaard	Beslissing/maatregel DSI gehandhaafd	Andere maatregel opgelegd	DSI niet-ontvankelijk	Verweerder ontvankelijk
Uitspraak	Uitspraak						
2002-03	2001-03		X				
2004-01	2003-02		X		Berisping	X	
2005-01	2004-02	X		X			
2005-02	2005-01			X			
2006-01	2005-03			X			
2007-01	2007-05			X			
2008-01	2007-08	X Vernietigd					
2008-03	2007-06			X			
2009-01	2009-01	X Vernietigd ⁶⁴		X			
2016-01	2015-01			X			X
2017-01	2016-01		X		Boete € 500 ⁶⁵		

64⁶⁵ 65⁶⁶

65. Alleen zover het de vermelding van door betrokkene geschonden bepalingen van het Algemeen Reglement betreft.

66. Veroordeelt DSI tot vergoeding aan appellant van de gemaakte kosten tot een bedrag van € 500.

BIJLAGE 4

Bijlage 4 is een overzicht van alle ter beoordeling aan de Commissie TR Banken voorgelegde gedragsregels.

	uitspraak	Art. 1	Art. 2	Art. 3	Art. 4	Art 5	Art. 6	Art. 7
2016	TRB-2016-3548 ^a							
HB	TRB-2016-3536 ^a							
	TRB-2016-3542							
	TRB-2016-3508							
	TRB-2016-3540							
2017	TRB-2017-3568							
	TRB-2017-3574							
	TRB-2017-3600							
	TRB-2017-3532							
	TRB-2017-3562							
	TRB-2017-3628							
	TRB-2017-3604 ^a							
	TRB-2017-3675							
	TRB-2017-3706							
	TRB-2017-3551							
HB	TRB-2017-3593							
	TRB-2017-3627							
2018	TRB-2018-3635							
	TRB-2018-3636							
	TRB-2018-3695							
	TRB-2018-3686							
	TRB-2018-3707							
	TRB-2018-3611							
	TRB-2018-3844							
	TRB-2018-3845							
	10 gelijke soort zaken ^a							
	TRB-2018-3618							
	TRB-2018-3862							
	TRB-2018-3866							
HB	TRB-2018-3868							
	TRB-2018-3880							
2019	TRB-2019-3946							
	TRB-2019-3969							
	61 soortgelijke zaken beroepsverbod ^a							
	TRB-2019-3757							
	TRB-2019-3758							
	TRB-2019-3790							
	TRB-2019-3878							
	TRB-2019-3970							
	TRB-2019-3954							
	TRB-2019-3952							
	TRB-2019-3728							
	TRB-2019-3731							
	TRB-2019-3973							
	TRB-2019-4297							

Rood: ongegrond verklaard

Blauw: gegrond verklaard

HB: hoger is ingesteld

Toelichting voetnoten

1. De klacht is gegrond. Gelet op de bijzondere omstandigheden – waaronder de zware arbeidsrechtelijke sanctie, verweersters psychische gezondheid en de lang-

durige druk van de tuchtprocedure – laat de Tuchtcommissie de oplegging van de maatregel achterwege.

2. De Tuchtcommissie verklaart de klacht gegrond, maar legt aan verweerder geen maatregel op.

3. De Tuchtcommissie verklaart klager niet-ontvankelijk. 24 maart 2017: de Commissie van Beroep heeft de beslissing van de Tuchtcommissie vernietigd.

4. Zaaknummers met gelijke uitspraak

- i. TRB-2018-3740 (17 augustus 2018)
- ii. TRB-2018-3742 (17 augustus 2018)
- iii. TRB-2018-3746 (17 augustus 2018)
- iv. TRB-2018-3774 (17 augustus 2018)
- v. TRB-2018-3778 (17 augustus 2018)
- vi. TRB-2018-3798 (17 augustus 2018)
- vii. TRB-2018-3801 (17 augustus 2018)
- viii. TRB-2018-3806 (17 augustus 2018)
- ix. TRB-2018-3807 (17 oktober 2018)
- x. TRB-2018-3754 (31 oktober 2018)

5. 61 soortgelijke zaken beroepsverbod: kopiëren handtekeningen klanten.

Dossier 3736	Dossier 3732	Dossier 3750	Dossier 3767	Dossier 3782	Dossier 3803
Dossier 3765	Dossier 3733	Dossier 3752	Dossier 3768	Dossier 3784	Dossier 3804
Dossier 3783	Dossier 3734	Dossier 3755	Dossier 3769	Dossier 3789	Dossier 3805
Dossier 3788	Dossier 3738	Dossier 3756	Dossier 3772	Dossier 3792	Dossier 3808
Dossier 3793	Dossier 3741	Dossier 3759	Dossier 3773	Dossier 3795	Dossier 3809
Dossier 3725	Dossier 3743	Dossier 3760	Dossier 3775	Dossier 3796	Dossier 3810
Dossier 3726	Dossier 3744	Dossier 3761	Dossier 3776	Dossier 3797	Dossier 3811
Dossier 3727	Dossier 3745	Dossier 3763	Dossier 3777	Dossier 3799	Dossier 3812
Dossier 3729	Dossier 3747	Dossier 3764	Dossier 3779	Dossier 3800	Dossier 3813
Dossier 3730	Dossier 3749	Dossier 3766	Dossier 3780	Dossier 3802	Dossier 3814
					Dossier 3815

BIJLAGE 5

Bijlage 5 is een overzicht van de maatregelen die de Commissie TR Banken heeft opgelegd in eerste aanleg.

	Uitspraak	Tijdelijk Beroepsverbod (99)	Berisping (9)	Boete (max € 25.000)	Verplichte cursus	Klacht gegrond Geen maatregel	Niet-ontvankelijkverklaring klager	Klacht volledig ongegrond
2016	TRB-2016-3548 ¹					X		
HB	TRB-2016-3536 ²						X	
	TRB-2016-3542	6 mnd						
	TRB-2016-3508	1 jaar						
	TRB-2016-3540	6 mnd						
2017	TRB-2017-3568		X					
	TRB-2017-3574	6 mnd						
	TRB-2017-3600	6 mnd						
	TRB-2017-3532	1 jaar						
	TRB-2017-3562	18 mnd						
	TRB-2017-3628	6 mnd						
	TRB-2017-3604					X		
	TRB-2017-3675		X					
	TRB-2017-3706	3 mnd						
	TRB-2017-3551							X
HB	TRB-2017-3593		X					
	TRB-2017-3627							X
2018	TRB-2018-3635		X					
	TRB-2018-3636		X					
	TRB-2018-3695		X					
	TRB-2018-3686	3 mnd						
	TRB-2018-3707	6 mnd						
	TRB-2018-3611	2 mnd						
	TRB-2018-3844		X					
	TRB-2018-3845		X					
	TRB-2018-3740	2 weken						
	TRB-2018-3742	4 weken						
	TRB-2018-3746	2 weken						
	TRB-2018-3774	2 weken						
	TRB-2018-3778	4 weken						
	TRB-2018-3798	6 weken						
	TRB-2018-3801	4 weken						
	TRB-2018-3806	4 weken						
	TRB-2018-3807	4 weken						
	TRB-2018-3754	2 weken						
	TRB-2018-3618	18 mnd						
	TRB-2018-3862		X					
	TRB-2018-3866	9 mnd						
HB	TRB-2018-3868	12 mnd						
	TRB-2018-3880	4 mnd						
2019	TRB-2019-3946	3 mnd						
	TRB-2019-3969	6 mnd						
	61 soortgelijke zaken beroepsverbod ¹	2 weken (28)						
		4 weken (22)						
		6 weken (11)						
	TRB-2019-3757	2 weken						
	TRB-2019-3758	4 weken						
	TRB-2019-3790	6 weken						
	TRB-2019-3878	9 mnd						
	TRB-2019-3970	6 mnd						
	TRB-2019-3954	3 mnd						
	TRB-2019-3952	6 mnd						
	TRB-2019-3728	4 weken						
	TRB-2019-3791	4 weken						
HB	TRB-2019-3973							X
	TRB-2019-4297	30 mnd						

Toelichting voetnoten

1. De klacht is gegrond. Gelet op de bijzondere omstandigheden – waaronder de zware arbeidsrechtelijke sanctie, verweersters psychische gezondheid en de langdurige druk van de tuchtprocedure – laat de Tuchtcommissie de oplegging van de maatregel achterwege.

2. De Tuchtcommissie verklaart de klacht gegrond, maar legt aan verweerder geen maatregel op.

61 soort gelijke zaken beroepsverbod 'Kopie handtekeningen affaire'

Aan verweerders worden beroepsverboden van de volgende duur opgelegd:

- 1 gekopieerde slotverklaring: beroepsverbod van 2 weken
- 2 tot en met 5 gekopieerde slotverklaringen: beroepsverbod van 4 weken
- 6 of meer gekopieerde slotverklaringen: beroepsverbod van 6 weken

	Beroepsverbod 2 weken	Beroepsverbod 4 weken	Beroepsverbod 6 weken
1.	Dossier 3736	Dossier 3765	Dossier 3788
2.	Dossier 3783	Dossier 3727	Dossier 3734
3.	Dossier 3793	Dossier 3733	Dossier 3747
4.	Dossier 3725	Dossier 3741	Dossier 3768
5.	Dossier 3726	Dossier 3745	Dossier 3769
6.	Dossier 3729	Dossier 3752	Dossier 3775
7.	Dossier 3730	Dossier 3759	Dossier 3796
8.	Dossier 3732	Dossier 3763	Dossier 3797
9.	Dossier 3738	Dossier 3764	Dossier 3802
10.	Dossier 3743	Dossier 3766	Dossier 3804
11.	Dossier 3744	Dossier 3767	Dossier 3808
12.	Dossier 3749	Dossier 3772	
13.	Dossier 3750	Dossier 3782	
14.	Dossier 3755	Dossier 3784	
15.	Dossier 3756	Dossier 3789	
16.	Dossier 3760	Dossier 3795	
17.	Dossier 3761	Dossier 3799	
18.	Dossier 3773	Dossier 3800	
19.	Dossier 3776	Dossier 3803	
20.	Dossier 3777	Dossier 3805	
21.	Dossier 3779	Dossier 3814	
22.	Dossier 3780	Dossier 3815	
23.	Dossier 3792		
24.	Dossier 3809		
25.	Dossier 3810		
26.	Dossier 3811		
27.	Dossier 3812		
28.	Dossier 3813		

BIJLAGE 6

Bijlage 6 is een overzicht van de drie behandelde hogersberoepzaken door de Commissie van Beroep TR Banken.

Uitspraak	Vernietigt beslissing	Verklaart de klacht gegrond	Verklaart de klacht ongegrond	Geen maatregel	Maatregel
TRB CvB 2016-01 ⁶⁶	X	X	X	X	
TRB CvB 2017-01	X			X	
TRB CvB 2019-3868	X	X			Berisping

66⁶⁷

67. Zie r.o. 7.9: De Commissie van Beroep acht in dit geval geen reden aanwezig voor het opleggen van enige sanctie op grond van het ook in dit hoger beroep toepasselijke art. 3.9.2 van het Tuchtreglement bancaire sector. In de eerste plaats kon er onduidelijkheid bestaan (niet over de onzorgvuldigheid van verweerders gedrag in deze kwestie, maar) over de reikwijdte van het bancaire tuchtrecht ten aanzien van handelingen die zich ten minste voor een groot deel in de privésfeer hebben afgespeeld. In de tweede plaats heeft verweerder al aanzienlijk nadeel van zijn gedrag ondervonden. Zoals vermeld, is zijn arbeidsrelatie bij de bank als gevolg van het gebeurde geëindigd, en wel op een tijdstip waarop – naar hij zelf heeft verklaard – zijn werkzaamheid op uitzendbasis zou worden omgezet in een vast dienstverband.