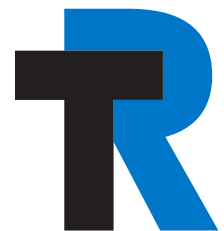




Jaarverslag 2019



**Tuchtrect
Banken**



Inhoud

4 We zijn klaar!

Toon Huydecoper, Voorzitter

8 We zijn nooit klaar!

Jerry Brouwer, Algemeen Directeur

**13 ‘Laat banken hun dilemma’s pro-actief bij
Tuchtrecht Banken toetsen’**

Antoinette van Rijn, Voorzitter Tuchtcommissie

**22 ‘De bankmedewerker kan er belang bij hebben een
beroepsverbod zo snel mogelijk in te laten gaan’**

H.F.M. Hofhuis, Voorzitter Commissie van Beroep

26 Toelichting op de jaarrekening 2019

Nicolet Jager, Penningmeester

28 Jaarrekening 2019 (Balans, baten & lasten)

30 Organisatie



We zijn klaar!

We zijn klaar! De Stichting Tuchtrect Banken heeft inmiddels al haar doelen kunnen bereiken. Er valt aan het functioneren van de medewerkers van de Nederlandse banken niets meer te verbeteren. Dus wij kunnen de deur achter ons dicht doen. Over en sluiten.

Het zou een mooi ding zijn als ik dit jaarverslag met deze boodschap kon beginnen. Maar dat kan natuurlijk niet. Een organisatie als deze is nooit klaar. Dat wil niet zeggen dat ze geen doelen kan stellen, en die ook kan bereiken. Wat dat betreft is een juichend bericht mogelijk. En wat dat betreft, kan ik U met plezier melden, valt er wel wat te juichen – ook in deze, door de druk van het coronavirus minder blijde tijden.

Dit verslagjaar was het vierde in het bestaan van de Stichting; en als dit jaarverslag verschijnt, zal het vijfjarig bestaan inmiddels een feit zijn. Als er geen virus was geweest, zouden we aan dat feit ook wat ruimer aandacht hebben besteed – er stond een symposium in de steigers, met zinvolle beschouwingen over verleden en toekomst (en ook een beetje over het heden) van de Stichting. Maar daar heeft het virus een stokje voor gestoken, en het vijfjarig bestaan is dus in stilte gepasseerd. Dat belet niet dat we nu de gelegenheid aangrijpen om terug te kijken op een periode waarin de Stichting tot volwassenheid is gekomen.

De stichting is in het leven geroepen om de organisatie van een tuchtrechtelijk stelsel voor het Nederlandse bankwezen tot stand te brengen en om die daarna te laten “draaien”. Aan het tot stand brengen en verder uitbouwen van de organisatie is in de afgelopen jaren, het verslagjaar inclusief, hard gewerkt. Er is een bureau van de Algemeen Directeur gevormd. De voornaamste taak daarvan is het onderzoeken van klachten die tot tuchtrechtelijke beoordeling kunnen leiden (en soms: het zelfstandig “oppikken” van zaken die een tuchtrechtelijk onderzoek rechtvaardigen); en het verdedigen van die zaken bij de tuchtrechtelijke colleges.

Het team van professionals dat dit werk doet is inmiddels op volle sterkte en ook ruimschoots ingewerkt. Er is tweemaal onderzoek gedaan naar de werkwijze van het team. Beide keren waren de resultaten positief. Ze gaven intussen wel aanknopingspunten voor verdere efficiency-verbeteringen; die ook zijn doorgevoerd. De stichting is – ik zou haast zeggen: vanzelfsprekend – van plan om het streven naar verbetering door te zetten – maar dat neemt niet weg dat wij intussen zeer tevreden zijn over de manier waarop het bureau functioneert.

En dan de tuchtrechtelijke colleges, de Tuchtcommissie en de Commissie van Beroep. Die colleges behoren natuurlijk ook tot de organisatie. Zij hebben zich in de afgelopen jaren ruimschoots bewezen. Zij behandelen de hun voorgelegde zaken correct en efficiënt. Er ligt inmiddels een flink bestand aan jurisprudentie (voor iedereen toegankelijk op de website van de stichting), en met het groeien van dat bestand aan jurisprudentie vormt zich een beeld van wat “de” bankmedewerker zou behoren te doen en wat hij/zij zou behoren na te laten.

Tuchtrechterlijke jurisprudentie

Dat is ook een belangrijk deel van het nut van een tuchtrechtelijk systeem: allereerst draagt het er natuurlijk toe bij dat degenen die daaronder vallen, worden aangemoedigd om zich conform de voor hen geldende gedragscodes te gedragen; maar tegelijk wordt, door het groeiende bestand aan tuchtrechtelijke beslissingen, verduidelijkt hoe die gedragscodes moeten worden begrepen en toegepast.

Daarmee is ook meteen aangetoond waarom dit werk nooit “klaar” zal zijn. Het bankvak vertoont net zo’n kaleidoscopisch beeld als de maatschappelijke werkelijkheid dat op andere terreinen doet. En die werkelijkheid blijft voortdurend nieuwe vragen oproepen, die om nieuwe antwoorden vragen.

Van de tuchtrechtelijke colleges verdient nog te worden vermeld dat zij – het spreekt vanzelf, maar ik spreek het toch maar uit – zelfstandig en onafhankelijk zijn. De vraag “moeten jullie niet eens onderzoeken of die niet beter kunnen werken?” zou ik daarom als een gevoelige aanmerken. Want zoiets onderzoeken veronderstelt natuurlijk dat de resultaten van het onderzoek ook “verbetermaatregelen” zouden kunnen opleveren – maar hoe doe je dat zonder inbreuk te maken op de zelfstandigheid en onafhankelijkheid van de instellingen die het onderzoek betrof?

Gelukkig is die vraag niet aan de orde: de colleges functioneren bij uitstek zoals het hoort, er is niet de minste roep om te kijken of het niet anders zou moeten.

Goede samenwerking in onafhankelijkheid

De stichting en haar organisatie functioneren binnen de bancaire wereld, en allicht is relevant hoe die twee – onze organisatie aan de ene kant, en de bancaire sector aan de andere – met elkaar omgaan. Wat dat betreft hebben de afgelopen jaren een gestage ontwikkeling te zien gegeven: van een beginfase waarin er over en weer “gewend” moest worden en waarin er een aantal niet-onbelangrijke meningsverschillen bleken te bestaan, via een proces van overleg en – af en toe – conflict, naar een situatie van harmonieuze samenwerking. Ik zal niet beweren dat er geen meningsverschillen meer zijn of dat

die er niet meer zullen komen – een organisatie als de onze, die zich bezig houdt met het onderzoeken en beoordelen van conflictsituaties, zal daar altijd mee geconfronteerd worden –, maar het is wel zo dat er inmiddels goede overlegkaders zijn gegroeid, en dat er ook een kader voor conflictoplossing is geschapen.

Ik heb er dan ook alle vertrouwen in dat eventueel komende meningsverschillen in die kaders tot goede oplossingen kunnen worden gebracht. En het zou verkeerd zijn om alleen maar terug te denken aan de enkele wrijvingen uit de aanloopjaren, en de oplossing daarvan: het verdient ook te worden vermeld dat de bancaire organisatie(s) ook in ruime mate blijk geven van steun voor de stichting en van waardering voor haar werk.

Toon Huydecoper
Voorzitter



We zijn nooit klaar!

Als oplettende lezer heeft u nu al door dat ik graag aansluit bij de woorden en boodschap van onze Voorzitter. In het bijzonder deel ik zijn complimenten richting het bureau van de Stichting Tuchtrect Banken. Daar is een gedreven en deskundig team met een goede zelfkritische blik uitstekend werk aan het verrichten, waar ik toch met enige trots naar kijk.

Nu de Voorzitter zich daarmee vooral op organisatorische aspecten heeft gericht in zijn voorwoord, zal ik graag wat zeggen over meer operationeel-inhoudelijke aspecten.

Daarmee is direct ook de belangrijke grens aangegeven tussen de rol van het onafhankelijke bestuur én de onafhankelijke Algemeen Directeur (ofwel



Aanklager). Enkel de laatste gaat over zaken – de inhoud – en vervolgingsbeleid. De uitstekende samenwerking met het bestuur van de Stichting – ik maak graag een compliment terug - maakt het mogelijk die grens op zeer goede wijze te hanteren.

Terugkijkend op 2019 zou ik willen beweren dat vooral de discussies over ons tuchtrecht, en daarmee ons instituut, volwassen zijn geworden. Volwassen discussies over een intussen volwassen instituut. Maar dat betekent allerminst dat we er zijn: er is nog een weg te gaan in de ontwikkeling en het verder 'rijpen' van het bancaire tuchtrecht. Sterker, dat zal nooit klaar zijn. Toch, in de kinderschoenen staan wij allerminst meer.

In algemene zin is het belangrijk dat wij gaan bezien hoe wij nog meer duidelijkheid en rechtszekerheid kunnen bieden richting de sector. De leereffecten, zoals wat is nu wel of juist geen tuchtkwestie, blijken nu vooral uit de publicatie van uiteraard uitspraken van de Tuchtcommissie en Commissie van Beroep, maar ook uit de sepotbeslissingen van de Algemeen Directeur. Daar kan wellicht ook nog wel op andere, aanvullende wijze wat aan gedaan worden.

Bijvoorbeeld door delen van uitgangspunten van vervolgingsbeleid (in bepaalde kwesties) of bijvoorbeeld het afgeven van (pre-)adviezen over zaken of ontwikkelingen. Hoe het ook zij: in alle gevallen blijven het individuele geval en de omstandigheden per zaak bepalend voor de vraag of een tuchtrechtelijk onderzoek wordt gestart. Maar mochten wij onder dat voorbehoud nog iets meer duidelijkheid kunnen bieden, dan lijkt mij dat een goede ontwikkeling.

Dat brengt mij direct bij een volgend punt: (nog) meer duidelijkheid over bijvoorbeeld wat wel en niet een 'voldoende ernstige overtreding van de gedragsregels' betreft. Dat zou de banken kunnen helpen wat meer lijn te krijgen in wat er gemeld wordt, en vooral dat er wat meer gemeld mag worden.

Want in de praktijk constateer ik nog steeds wel een terughoudend beleid bij de meeste banken waar het melden van zaken betreft. Ik had daar – ook in 2019 – wat meer van verwacht. Het lijkt erop dat door de overigens begrijpelijke zorgvuldige processen bij de banken (hoe tot een melding te komen) er



reeds diverse afwegingen worden gemaakt waarom een zaak toch maar niet te melden. Daarbij loopt een bank mogelijk onbewust het risico om 'eigen tuchtrechtje' te spelen vanwege verzachtende omstandigheden, door bijvoorbeeld een overtreding van de gedragsregels niet te melden omdat de bankier over 3 maanden met pensioen gaat. Het is belangrijk dat wij in overleg met de banken zien hoe we dit beter kunnen krijgen en daarmee ook verschillen tussen banken die wij zien ook meer opheffen. Ook dát raakt immers de rechtszekerheid!

Tuchtrecht en leidinggevenden

Nu we op het niveau van de werkgever zijn beland, kan mijn volgende en laatste punt niet onbelicht blijven: leidinggevenden en cultuur. Dit krijgt in de kritiek die we krijgen vaak een belangrijke plek en ik deel dat grotendeels.

Even voor de context: niet vergeten moet worden dat dit tuchtrechtelijke systeem is gericht op het individu. Daarmee beoogt het om naast het bestrijden van rotte appels en daarmee dienen van de geloofwaardigheid van de bankierseed, juist ook vanuit dat individu – indien deze zich aan de gedragsregels houdt – invloed te hebben op gedrag en cultuur in een bank.

Het tuchtrecht bewaakt vooral dus de waarde (de 'hoeder') van de bankierseed vanuit de opzet van het geheel. Bovendien past de opgezette systematiek op deze wijze beter naast al bestaande instituties, zoals het Kifid (als klachtinstituut voor de consument waarbij de bank wordt aangesproken en niet – het gedrag van – de individuele medewerker) en bijvoorbeeld het toezicht van AFM en DNB op bankbestuurders.

Hoewel ik wel blijf vinden dat de bankierseed en daarmee gepaard gaande beroepstrots voldoende voorop moet blijven staan (daar moet een bankier jaarlijks mee bezig zijn en liever niet met tuchtrecht...), is het toenemende belang van het tuchtrecht evident en deel ik vanzelfsprekend de mening dat cultuur en leidinggevendens zeer belangrijke factoren zijn. We zien dat nu vooral terug bij verzachtende omstandigheden in kwesties maar dat is niet genoeg. Ik zou graag zien dat we meer grondslag kunnen vinden en krijgen om de leidinggevendens makkelijker tuchtrechtelijk te kunnen vervolgen.

Is het nu onmogelijk om leidinggevende te vervolgen dan? Nee, zeker niet: dat deden we al in diverse gevallen! En dat zullen we blijven doen waar mogelijk. Waar het – kort en zakelijk samengevat – lastig wordt is waar een leidinggevende niet actief heeft 'meegedaan' met een overtreding van de gedragsregels en er ook niet (aantoonbaar) van wist.

Specifieke gedragsregel voor leidinggevendens gewenst

Wat ik zou willen is dat ook – ernstig voldoende – functioneel falen van leidinggevendens indien en voor zover dat tot misstanden leidt (lees: het gedrag van medewerkers) makkelijker vervolgbaar zou kunnen zijn door het opnemen van een specifieke gedragsregel (normenkader) voor leidinggevendens. Denk aan zaken als cultuur, begeleiding van medewerkers, goed geregelde compliance. We zouden hierin overigens niet uniek zijn: zo kent het Verenigd Koninkrijk al langer het zogenaamde Senior Management Regime waarbij de aangewezen (hogere) leidinggevende van te voren weten waarop ze zullen worden aangesproken als het mis gaat. Misschien is de preventieve werking hiervan nog wel belangrijker dan het ontstaan van de grondslag om ze eventueel tuchtrechtelijk aan te kunnen spreken.

Van het tuchtrechtelijk vervolgen van de bank als organisatie ben ik minder een voorstander, maar ook dat is een vaker genoemde en mogelijke uitbreiding van het bancaire tuchtrecht.

Het vijfjarig bestaan van Tuchtrect Banken in 2020 is een mooi moment om de ook door mij gewenste doorontwikkeling van het bancaire tuchtrecht vorm te geven. Maar of wij daarmee klaar zijn? Zoals onze voorzitter op de vorige pagina's al zo terecht zei: nee, wij zijn nooit klaar.

Jerry Brouwer
Algemeen Directeur



'Laat banken hun dilemma's pro-actief bij Tuchtrect Banken toetsen'

Het tuchtrect voor bankmedewerkers bestaat bij publicatie van dit jaarverslag vijf jaar. Een goed moment voor reflectie met Antoinette van Rijn, voorzitter van de onafhankelijke Tuchtcommissie. Zij stelt daarin voor dat compliance officers van banken de dilemma's waarmee zij worstelen op de werkvloer uit zichzelf periodiek voorleggen aan de Stichting Tuchtrect Banken. Niet om te sanctioneren, maar om zo duidelijkheid te krijgen van een externe partij over wat wel en niet kan volgens de gedragsregels voortvloeiend uit de bankierseed.



Hoe kijk je aan tegen de ontwikkeling van het tuchtrecht in de financiële sector?

“Het is klein begonnen. Aftasten; hoe toetsen we de bankierseed? Wat we zien is dat veel bankmedewerkers die bij de Tuchtcommissie komen eigenlijk niet héél serieuze dingen hebben gedaan, maar waarachter toch problemen met integriteit schuilgaan. Wat mij vooral opvalt is dat de bewustwording van normen – wat doe je wel en wat doe je niet – afgeleid kan worden uit minder voor de hand liggende situaties. Het inkijken van rekeningen van anderen, het zogenaamde rekeninggluren: daarvan kun je je afvragen ‘tja, wie heeft daar verder last van?’ Niemand weet het, niemand ziet het, en toch gaat het om iets heel principieels: staan mensen zichzelf gedrag toe? En áls ze zichzelf dat gedrag toestaan, wat betekent dat dan voor de cultuur binnen de bank? Wordt erover gesproken? Wordt er iets gezegd als ‘ach, het bekijken van de rekeninggegevens van een bekende Nederlander, of je oom, of je buurman – dat is toch niet zo problematisch? Die kleine zaken komen vanaf het begin bij de Tuchtcommissie binnen en die komen nu, vijf jaar later, nog stééds binnen.

Nog steeds wordt hier en daar de vraag opgeworpen of daarvoor nu het tuchtrecht moest worden ingesteld. Het antwoord daarop is: we weten het niet, want we weten niet goed hoe de uitspraken in zulke zaken doorwerken in de cultuur binnen banken. Wat betekent het voor de mensen die hiermee geconfronteerd worden? Wat zeggen zij tegen collega’s en tegen hun leidinggevenden? Wat doet het met hun bewustwording? Nemen zij de bewustwording over dit soort problematiek mee bij de begeleiding van nieuwe medewerkers? Dat vind ik een belangrijk punt van de ontwikkeling van het tuchtrecht.

Er zijn naast deze ‘kleine’ zaken natuurlijk ook grotere zaken binnengekomen. Die zijn in aantal minder. Wat daar de oorzaak van is, is moeilijk te zeggen. Maar de grotere zaken die binnengekomen zijn, doen er wel toe. Dan hebben we het over iemand die geen toestemming krijgt voor een VUT-regeling bij zijn bank en die zelf dan een manier bedenkt om die regeling zo aan te passen dat hij toch krijgt wat hij graag wil. Die vindt dan oprecht dat hij dat kan, dat mag en daartoe gerechtigd is. Terwijl je daar dus heel anders tegenaan kunt kijken. De Tuchtcommissie heeft dan ook beslist dat dat niet goed gegaan is.

Natuurlijk is de 'handtekeningenzaak' ook een grote zaak. Daar zie je hoe de cultuur binnen de desbetreffende bank heel sterk bepaald werd doordat er gezegd werd dat als je een probleem tegenkomt, met alle tijdsdruk, dan los je dat maar op, op een bepaalde manier. Maar die manier is niet integer. Je kunt nooit de handtekening van een ander persoon op een document zetten, laat staan dat je überhaupt op het idee komt dat te doen.

Ook de zaak waarin een bankmedewerker door een derde gevraagd werd naar de stand van zaken over de hypotheekbetalingen van de eigenaar van een woning die te koop stond, was een zaak die ertoe doet. Gezien de functie van die bankmedewerker mag je verwachten dat hij wist dat je dat soort informatie niet deelt met een derde in de privé-sfeer.

Je ziet dus dat op diverse posities door de hele bank heen het heel lastig blijkt te zijn de juiste afweging te maken. De bankmedewerker weet: ik wéét dat ik het niet mag doen, maar ik doe het wel. Ik denk dat ieder individu invloed heeft op de cultuur binnen banken. Bewustwording is nodig, en ik denk dat de uitspraken die wij doen daarbij helpen."



Edgar Karssing, universitair docent Bedrijfsethiek en integriteit aan Nyenrode, doet onderzoek naar onder andere de argumenten die mensen gebruiken om iets wat niet mag, wat tegen hun eigen morele kader in gaat, tóch te doen. Als voorzitter van de Tuchtcommissie zie je ook veel bankmedewerkers die hun kant van het verhaal doen. Zie je die rechtvaardigingsargumenten ook?

“Jazeker. Veel bankmedewerkers beginnen hun verdediging door te zeggen dat er binnen de bank weinig aandacht is geweest aan het afleggen van de bankierseed. Daar staat tegenover dat de banken juist zeggen dat zij aan het afleggen van de eed een ceremonie koppelen en dat er veel aandacht voor is.

Toch zie ik als tuchtrechter, maar ook als strafrechter, de innerlijke afweging die mensen maken als de rode draad die Karssing ook herkent. Mensen weten dat iets niet mag, doen het dan toch, en rechtvaardigen hun acties achteraf.”

Maar heeft dat dan te maken met hoe een bank de bewustwording organiseert?

“Ik vind het in deze discussie lastig om te zeggen wat de plaats is van de organisatie als mensen hun handelen achteraf rechtvaardigen. Als de organisatie ontdekt dat het moeilijk is voor mensen om zich te beheersen in het doen van bepaalde dingen, dan moet daar op gereageerd worden. Mensen staan zichzelf toe om niet integer te handelen omdat zij zich ogenschijnlijk veilig wanen om dat te doen.

Je zag bij die handtekeningenzaak, waarin wij tijdelijke beroepsverboden oplegden aan meer dan 60 mensen, dat de cultuur binnen de bank hier invloed op had. Er waren lijstjes, er heersten normen die leidden tot groepsdruk, tot tijdsdruk. Mensen die daar werkten wisten van elkaar wat ze aan het doen waren. Er werd onderling gesproken over de handelwijze. Mensen die in tijdproblemen kwamen kregen te horen hoe ze dat snel op konden lossen. Daar moet een signaal op volgen in die zin dat dit absoluut niet kan en dat heeft de Tuchtcommissie duidelijk gemaakt.

Door de uitspraken die wij doen, wordt zichtbaar dat rekeninggluren met enige regelmaat gebeurt, en dat zaken zoals de handtekeningenkwestie

gebeuren. Ook uitspraken over leidinggevendens hebben geleid tot voorbeelden van niet integer handelen. Dat moet de mensen binnen de banken, maar ook de organisaties zelf aan het denken zetten.”

Dan heb je het over de rol van leidinggevendens. Hier en daar wordt wel kritiek geuit op het relatief kleine aantal leidinggevendens dat voor de Tuchtcommissie verschijnt.

“Dat begrijp ik, maar laten we wel de verhoudingen in de gaten blijven houden. Ongeveer 87.000 bankmedewerkers hebben de bankierseed afgelegd. Van die 87.000 is misschien 1 procent leidinggevende op topniveau. Ook het aantal functies in het middenkader is in verhouding kleiner dan het aantal uitvoerende functies. Dan is het logisch dat deze verhoudingen terug te zien zijn in de verhoudingen bij het aantal zaken en je dus een groot aantal, zogenaamd kleine zaken ziet. Toch hebben we een aantal zaken met leidinggevendens gehad waarvan we vonden dat zij gedrag vertoonden waarvan wij als Tuchtcommissie vonden – en opschreven – waarom je dat niet zou moeten vertonen.”



Er zijn in het oog springende zaken geweest de afgelopen 5 jaar bij banken. Omdat er bijvoorbeeld veel persaandacht voor was, of omdat er grote bedragen bij betrokken waren. In die zaken zijn beslissingen genomen door hooggeplaatste leidinggevenden, niet de lone wolves en eenlingen lager in de pikorde waar bijvoorbeeld iemand als Jonathan Soeharno op wijst. Hoe ga je daar dan mee om?

“Het vraagt altijd moed om elkaar aan te spreken op gedrag, of je nu in administratieve of leidinggevende functies werkt. Het vraagt moed om te zeggen: ‘het gedrag dat jij nu vertoont, moeten we laten toetsen door een onafhankelijke partij die buiten de bank staat’. Want iedereen weet dat het niet plezierig is voor mensen om blootgesteld te worden aan de Tuchtcommissie. Toch: als je in deze tijd leidinggeeft aan een bank, dan heb je je ook rekenschap te geven van de maatschappelijke verantwoordelijkheid die je draagt. Dan volstaat het niet om alleen te kijken naar de winst- en verliesrekening.”

Toch, in die handtekeningenzaak bij die grootbank, daar redeneerden sommige verweerders blijkbaar dat zij juist handelden in het belang van de klant. Hun hypotheekprocedures werden op die manier wel snel afgehandeld.

“Daar heb je dan weer een voorbeeld van zelfrechtvaardiging. Ik vind het heel boeiend om te zien welke argumenten mensen bedenken om te kunnen zeggen: ja, ik deed dit en dat wel, maar uiteindelijk is de klant er niet slechter van geworden. Maar in de handtekeningenzaken waren er ook andere verhalen. We hebben ook van mensen gehoord dat ze zich er heel vervelend onder voelden. Dat ze zich schaamden en vonden dat er geen excuus was voor hun gedrag.”

De bankierseed is ook bedoeld als een vorm van empowerment voor bankmedewerkers. Opdat zij, wanneer zij een verzoek krijgen van hun leidinggevende dat niet in overeenstemming is met de gedragsregels, kunnen zeggen dat zij er niet aan meewerken omdat ze die eed nu eenmaal hebben afgelegd. Zijn er in al die zaken van de afgelopen 5 jaar beëdigden geweest die dat gezegd hebben tegen hun leidinggevende?

“Dat vraagt lef van mensen. Wij vragen als Tuchtcommissie regelmatig aan beëdigden in hoeverre de bankierseed een rol gespeeld heeft. Wat het af-

leggen van de eed voor die mensen betekend heeft. Dan blijkt dat het in veel gevallen geen rol heeft gespeeld. Het gevoel dat je graag wilt doen wat je leidinggevende van je verwacht – het lijstje afwerken, je targets halen – weegt veel zwaarder. Het vergt veel om op te staan tegen je leidinggevende en te zeggen dat wat gevraagd wordt, niet in overeenstemming is met de bankiers-
eed.

Wel horen we met enige regelmaat klachten over werkdruk en dat er veel van de bankmedewerkers wordt verlangd. En medewerkers protesteren wel of klagen dat computersystemen binnen de bank niet goed werken, waardoor ze vinden dat ze soms wel dingen op een bepaalde manier móeten doen. We hebben nog niet gehoord dat iemand de moed had om met verwijzing naar de bankierseed een verzoek te weigeren. Daar is nog wel een wereld te winnen. Bankmedewerkers kunnen zich erop beroepen.

Natuurlijk is er ook een spanningsveld. Jij kunt als bankmedewerker met een beroep op de bankierseed zeggen dat je meer tijd wilt nemen voor een klant, maar je leidinggevende kan vinden dat je sneller moet werken. Je blijft als werknemer afhankelijk van je werkgever. Je kunt je baan verliezen. Dat is de reden waarom leden van een ondernemingsraad ontslagbescherming genieten.”



Zou je er dan ook voor pleiten dat beëdigden een soort vorm van ontslag-bescherming krijgen?

“Dat lijkt me heel lastig, want hoe ga je dat effectueren? In hoeverre loop je het risico dat bankmedewerkers zich gaan beroepen op de bankierseed om slecht functioneren te rechtvaardigen? Leidinggevenden moeten vooral veel meer aan de slag gaan. Zij moeten initiatief nemen. Als zij zien dat er zo veel druk is dat mensen bijna verzuipen, moeten zij zich de vraag stellen welke gedragsregels in de knoop kunnen komen en dat scherp in de gaten houden.”

Over leidinggevenden gesproken: waar ligt de grens? Waar eindigt de verantwoordelijkheid van de individuele leidinggevende, en begint de verantwoordelijkheid van de organisatie? Is dat niet een heel grijs gebied?

“Dat is heel erg afhankelijk van allerlei omstandigheden. Ik weet: dat is een juristenantwoord, maar zo werkt het wel. Maar als je als leidinggevende op je klompen kunt aanvoelen dat je medewerkers in de verleiding worden gebracht om te gaan handelen in strijd met de gedragsregels, dan moet je als leidinggevende maatregelen nemen. En als je dat toch niet gedaan hebt, dan moet je je verantwoorden waarom je dat niet gedaan hebt. Dat gesprek gaan we als Tuchtcommissie dan ook aan.

Mensen die iets fout hebben gedaan, weten dat doorgaans heel goed. De impact kan dan ook heel groot zijn. We lezen in het dossier dat veel beëdigden al tijdens de vooronderzoek-fase heel emotioneel kunnen worden; we zijn als tuchtrechters natuurlijk niet aanwezig bij de verhoren door de aanklagers. We horen als Tuchtcommissie heel vaak de frase ‘ik wou dat ik de klok kon terugdraaien’. Dat is dan omdat wat ze deden ontdekt is, maar ook als het niet ontdekt is, lopen ze met de last van de wetenschap over hun eigen gedrag rond.”

In het jaarverslag 2018 beklagde je je over de informatievoorziening vanuit banken. Hoe kijk je daar nu tegen aan, een jaar later?

“Wat ik lastig vind is dat banken een commercieel belang hebben om gedragsovertredingen niet te melden, zeker als het gaat om leidinggevenden of om bestuurders. Het is heel simpel: banken vinden de goede naam van

de organisatie heel waardevol, en ze vinden het moeilijk in te schatten wat er gebeurt met hun reputatie als zij naar buiten brengen dat bestuurders gedrag vertonen dat getoetst zou kunnen worden. Daar is een enorme terughoudendheid te zien. Het zou heel goed zijn als banken zelf zouden melden om de Tuchtcommissie te vragen een oordeel te vormen over beloning of gedrag. Dat daarvoor alle relevante stukken worden aangeleverd, spreekt daarbij voor zich. Dat zou een ideale wereld zijn. Maar de reputatie van de bank, het commerciële belang en het melden – die drie zaken verhouden zich heel moeilijk tot elkaar. Dat is een heel ingewikkeld proces.

Dat is ook de reden waarom het heel goed zou zijn als er vanuit compliance-afdelingen van de bank periodiek met Stichting Tuchtrect Banken gedeeld wordt over welke zaken intern gesprekken zijn gevoerd over het al dan niet melden van bepaalde gedragingen. Maar ook over maatschappelijke kwesties die mogelijk in de buurt komen van de bankierseed zou meer openheid op zijn plaats zijn. Die kwesties kunnen dan aan de Tuchtcommissie voorgelegd worden ter beoordeling.

En tot slot, wij ontvangen met enige regelmaat signalen dat onze uitspraken bankorganisaties aanzetten tot nadenken. Ik ben dus zeker hoopvol.”

Antoinette van Rijn

Voorzitter van de onafhankelijke Tuchtcommissie.





'De bankmedewerker kan er belang bij hebben een beroepsverbod zo snel mogelijk in te laten gaan'

In 2019 heeft de Commissie van Beroep, evenals in de jaren daarvoor, één zaak behandeld. Het geringe aantal beroepszaken, ook in verhouding tot het aantal zaken dat de Tuchtcommissie behandelt, kan diverse oorzaken hebben.

Het is goed denkbaar dat de behoefte aan duidelijkheid, te weten waar men aan toe is, zwaarder weegt dan de wens om een beslissing waarmee men het oneens is te bestrijden in een tweede instantie. Als er een 'beroepsverbod' – de aanwijzing om gedurende een bepaalde periode niet werkzaam te zijn in de bancaire sector – in de lucht hangt, kan de (gewezen) bankmedewerker er een groot belang bij hebben om dat dan maar zo snel mogelijk te laten ingaan. Dat kan beter zijn dan nog langer in onzekerheid te verkeren, met de kans op een lichtere of geen maatregel.

In drie van de zes zaken die tot nog toe bij de Commissie van Beroep zijn aangemeld, was de Algemeen directeur de appellant; in één van deze zaken naast de (vroegere) bankmedewerker. Overigens zijn de doorlooptijden bij de Commissie van Beroep relatief kort; in de zaken die dit college tot dusver heeft behandeld, bedroeg de tijd tussen de beslissing van de Tuchtcommissie en die van de Commissie van Beroep gemiddeld vier maanden. In de eerste drie maanden van 2020 heeft de Commissie van Beroep drie beroepszaken behandeld, waarvan er intussen twee zijn afgedaan.

Alle zes zaken waarin de Commissie van Beroep heeft moeten oordelen – één zaak heeft vertraging opgelopen door uitstel van de mondelinge behandeling wegens de coronacrisis – betroffen klachten tegen een vroegere bankmedewerker. In vier van deze zaken was de relatie tussen de bank en de medewerker geëindigd wegens de gedraging die het onderwerp van de melding en de klacht was. Dit patroon doet zich, op veel ruimere schaal, ook voor bij de klachten die de Tuchtcommissie heeft behandeld.

De zaak die de Commissie van Beroep in het verslagjaar heeft behandeld, had betrekking op het buiten de bank brengen van vertrouwelijke gegevens door een risk manager op de laatste dag dat hij bij de bank in kwestie werkte. De bankmedewerker had met gebruikmaking van zijn werklaptop deze gegevens overgebracht naar zijn privéomgeving. Dit leverde, naar het oordeel van zowel de Tuchtcommissie als de Commissie van Beroep, misbruik van zijn functie op.

Dit was de betrokkene zwaar aan te rekenen. Het betrof weliswaar geen klantgegevens, maar wel zeer gevoelige en vertrouwelijke informatie. In de

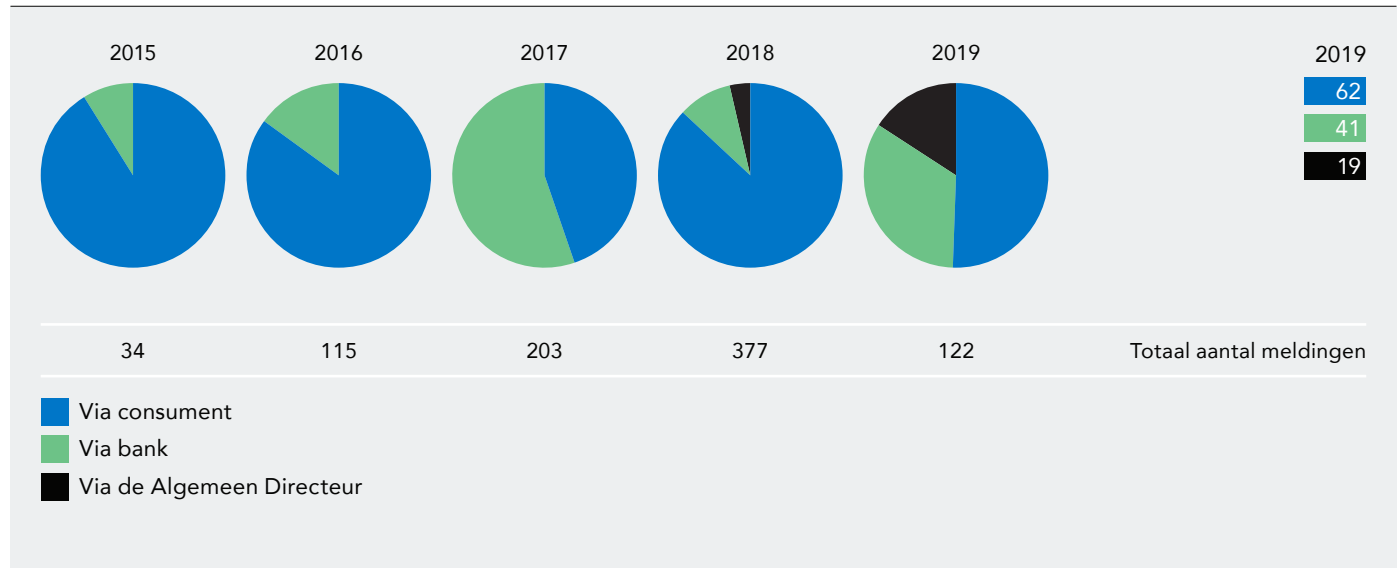
bijzondere omstandigheden van dit geval heeft de Commissie van Beroep reden gezien om aan de oud-medewerker de maatregel van berisping op te leggen; een maatregel die veel minder zwaar was dan de maatregel die de Tuchtcommissie had opgelegd, te weten een "beroepsverbod" voor twaalf maanden.

De Commissie van Beroep heeft meegewogen dat het de betrokkene kennelijk te doen was geweest om modellen die hij deels zelf had samengesteld en dat hij de, in haast op zijn laatste werkdag, overgezette vertrouwelijke gegevens niet heeft willen gebruiken voor zijn nieuwe werkgever of voor andere ongeoorloofde doeleinden. Hij had een goede staat van dienst en een beroepsverbod zou feitelijk tot het einde van zijn nieuwe positie, bij een andere bankinstelling, leiden.

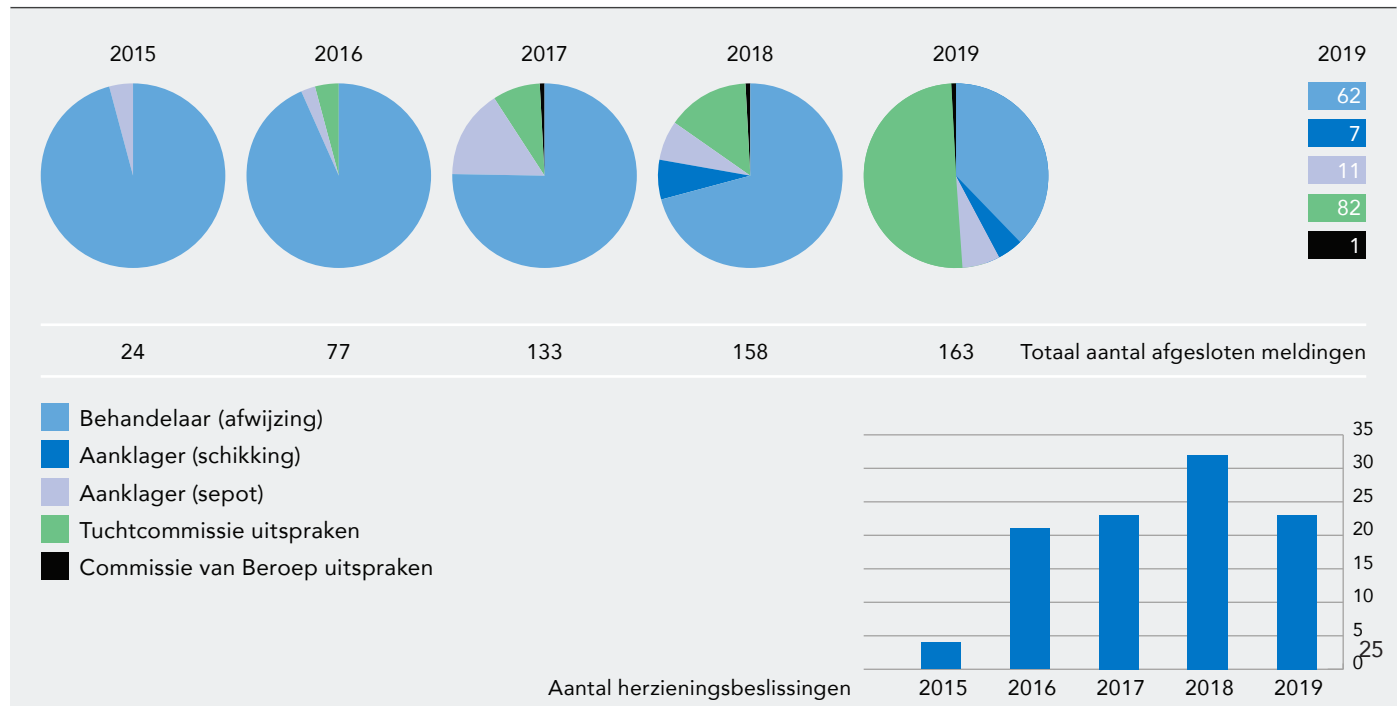
H.F.M. Hofhuis

Voorzitter Commissie van Beroep

Aantal meldingen



Afgesloten meldingen





Een blik op de jaarrekening 2019

Voor het jaar 2019 was een totaalbedrag van € 1.103.050,- begroot: voor vaste kosten € 837.000,- en voor variabele kosten € 266.050,-. Gebleken is dat voornamelijk de variabele kosten voor zittingen lager zijn uitgevallen dan begroot. Dit is veroorzaakt door een lager aantal zittingen dan verwacht. Al met al zijn de totale lasten uitgekomen op € 913.545,-.

Ook in 2019 is TRB gegroeid, zij het dat de groei wat is afgevlakt. De kosten zijn gestegen met 20,9% ten opzichte van voorgaand boekjaar. Verwacht wordt dat de kostenstijging zich zal voortzetten, zij het dat deze minder groot zal zijn dan in de afgelopen jaren.

Net als in voorgaande jaren, vormen personeelskosten het grootste deel van de vaste lasten. Deze kosten zijn ook dit jaar gerelateerd aan doorbelaste capaciteit van DSI, directe doorbelasting van salarissen van DSI-medewerkers volledig ingezet bij TRB en daarnaast nog een beperkte tijdelijke externe inhuur. De personele bezetting was aan het einde van 2019 op sterkte. In 2019 is in totaal een bedrag van € 2.100,- aan opgelegde boetes betaald. De onafhankelijke externe accountant, Mazars, heeft de financiële administratie gecontroleerd en de balans en de staat van baten en lasten vastgesteld.

Nicolet Jager
Penningmeester



Balans per 31 december 2019 (in euro's)

Vaste activa	2019	2018
Materiële vaste activa	<u>31.666</u>	<u>42.130</u>
Vlottende activa		
Vorderingen	<u>51.230</u>	<u>61.585</u>
Liquide middelen	<u>270.275</u>	<u>91.910</u>
Totaal	<u>353.171</u>	<u>195.625</u>
Passiva		
Algemene reserve	<u>202.632</u>	<u>11.027</u>
Kortlopende schulden	<u>150.539</u>	<u>184.598</u>
Totaal	353.171	195.625

Staat van baten en lasten (in euro's)

	2019	2018
Baten	1.105.150	766.900
Totaal	<u>1.105.150</u>	<u>766.900</u>
Lasten		
Personeelskosten*	<u>644.645</u>	<u>506.899</u>
Afschrijvingen op materiële vaste activa	<u>10.464</u>	<u>7.902</u>
Overige lasten	<u>258.436</u>	<u>241.072</u>
Totaal	<u>913.545</u>	<u>755.873</u>
Resultaat	<u>191.605</u>	<u>11.027</u>

* Personeelskosten betreft personeel gedetacheerd (extern; Eiffel & intern: DSI), vergoedingen en vacatiegelden bestuurders.

Bestuur

Jhr. Mr. T. Huydecoper, voorzitter
Mr. N. Jager, penningmeester
Prof. Dr. D. Schoenmaker, secretaris

Directie

Mr. J.P.E. Brouwer, Algemeen Directeur

Tuchtcommissie

Mr. A.P.M. van Rijn, voorzitter
Mr. J.W.M. Tromp, vice-voorzitter
Mr. M.E. Olthof, secretaris
Mr. C. Ihataren, secretaris
Mr. D. Postma, plv. secretaris
Prof. Mr. D. Busch
Mr. F.B. Demenint
Prof. dr. R. van Eijbergen
Mr. J.L.S.M. Hillen
Mr. Th. J. Kelder
Prof. Dr. A.J.C.C.M. Loonen
Mr. R.K. Pijpers
M.W. Scholten

Commissie van Beroep

Mr. H. Hofhuis, Voorzitter
Mr. M.J. Drijfholt, Secretaris
Mr. L.G. Broekhuizen
Mr. dr. S.B. Van Baalen
Mr. R.J. Schimmelpenninck
Mr. W. Los
Mr. F.W.J. Meijer
Mr. R. E. van Esch
Mr. A. Smeeing - Van Hees
Prof. dr. B.M. Wisse





Tuchtrect Banken

Stichting Tuchtrect Banken

Beursplein 5

1012 JW Amsterdam

t +31 (0)20 - 760 80 90

info@tuchtrectbanken.nl

www.tuchtrectbanken.nl