

Your World First



Bankierseed en bancaire tuchtrecht



Ronde tafel bancaire tuchtrecht



Op donderdag 16 april 2015 organiseerde CMS een ronde tafel over bancaire tuchtrecht. Centraal stond de vraag of de bankierseed, de gedragsregels en het tuchtrecht zullen bijdragen aan het herstel van het vertrouwen van consumenten in banken. En voor zover hier twijfel over bestaat: welke aanvullende maatregelen wenselijk zijn. De bijeenkomst werd voorgezeten door Boudewijn de Bruin, hoogleraar financiële ethiek aan de Rijksuniversiteit Groningen, en Ben Baldwin, advocaat CMS (toezichtregelgeving, corporate governance).

Handvatten voor bankierseed en tuchtrecht

Op 1 april 2015 is de bankierseed uitgebreid. Gold die eerst alleen voor bestuurders en commissarissen van financiële ondernemingen, nu zijn nagenoeg alle medewerkers van banken verplicht de eed af te leggen. De gevolgen voor zowel de individuele bankmedewerker als de banken kunnen groot zijn. Tijd om interne procedures, protocollen en regelingen te herijken.

De uitbreiding van de bankierseed betekent dat ongeveer 90.000 bankmedewerkers deze eed moeten afleggen. De eed is niet alleen verplicht voor de bankiers, maar ook voor andere specialisten binnen de bank, zoals automatiseerders. Tijdelijke krachten zoals uitzendkrachten, gedetacheerden en consultants die werkzaamheden verrichten die deel uitmaken van wezenlijke processen in het bankbedrijf, moeten de beroepseed eveneens afleggen.

Binnen drie maanden

De wetgeving over de bankierseed behelst dat nieuwe medewerkers van banken binnen drie maanden na hun aanstelling de eed moeten afleggen tijdens een door de werkgever georganiseerde ceremonie. De eed moet hardop worden uitgesproken ten overstaan van een leidinggevende, zo schrijft de Regeling eed of belofte financiële sector 2015 voor. De ceremonie wordt afgesloten met het ondertekenen van de eed. Zittend personeel moet de bankierseed hebben afgelegd voor 1 april 2016. De lengte van deze termijn is niet onbegrijpelijk, gezien de grote aantallen medewerkers die dit betreft. Wie de eed heeft afgelegd, onderschrijft daarmee automatisch de gedragscode voor bankmedewerkers en onderwerpt zich aan het tuchtrecht.

Kritische kanttekeningen

De invoering van de bankierseed en het daaraan verbonden tuchtrecht zijn er gekomen op initiatief van de Nederlandse Vereniging van Banken (NVB) en op voorspraak van de minister van Financiën. Deze maatregelen moeten bijdragen aan het herstel van het vertrouwen in de banken. Maar vooral rechtsgeleerden en financieel deskundigen twijfelen eraan of de bankierseed wel een doeltreffend instrument hiervoor is. Een beroepseed voor bankmedewerkers

is uniek in de wereld en er zijn geen wetenschappelijke studies die meer dan een indicatie geven voor de effecten.

Een andere kanttekening is dat de bankierseed dusdanig ruim is geformuleerd, dat het onduidelijk is welk specifiek gedrag erdoor wordt afgedwongen. Wat ook opvalt is dat er geen concrete verwachtingen zijn geformuleerd over de effecten van de bankierseed en het daaraan gekoppelde tuchtrecht. Gewenst gedrag van bankmedewerkers is weliswaar vastgelegd in een gedragscode, maar het ontbreekt aan een normatief kader voor het vellen van een objectief oordeel over de mate waarin dit gedrag navolging krijgt.

Ondanks de vele kritiekpunten en een negatief advies van de Raad van State is de Wijzigingswet financiële markten 2015, waarin de bankierseed en het tuchtrecht zijn opgenomen, op 18 september 2014 met algemene stemmen aangenomen door de Tweede Kamer en op 18 november door de Eerste Kamer.

Gevolgen voor het personeel

De bankierseed heeft potentieel grote gevolgen voor zowel banken als de individuele bankmedewerkers. Door de koppeling met tuchtrecht kunnen er sancties opgelegd worden aan iedereen die zich niet houdt aan de afgelegde eed. DNB en de AFM houden toezicht op de invoering en de handhaving van de eed en het tuchtrecht. Zij kunnen maatregelen nemen als dat nodig is. Voor bestuurders en commissarissen zal een maatregel van DNB en de AFM vanwege de wijze van implementatie en de handhaving van de eed en het tuchtrecht zeker meewegen bij een toekomstige beoordeling van de geschiktheid. Een onderwerp waar men dus niet lichtvoetig mee om zal willen springen.

Tuchtrecht

De invoering van het tuchtrecht is de verantwoordelijkheid van de banken, maar richt zich alleen tot individuele medewerkers. Iedereen die een overtreding constateert van de gedragscode, kan hierover een tuchtklacht indienen bij de Stichting Tuchtrecht

Banken. Deze stichting toetst de klacht inhoudelijk aan het Tuchtreglement Bancaire Sector. Bij het uitvoeren van de tuchtprocedure wordt de stichting ondersteund door het onafhankelijke instituut DSI, dat sinds 1999 onder andere screening van medewerkers in de financiële sector uitvoert, registers bijhoudt van erkende financieel deskundigen en geschillen over beleggen tussen financiële ondernemingen beslecht.

Rol van de banken

Hoewel banken er niet aan onderworpen zijn, heeft het tuchtrecht wel een grote impact op hun organisatie. Zij zijn verplicht om een tuchtrechtelijke regeling in te voeren, zoals omschreven in de Wet op het financieel toezicht (Wft). Banken moeten gedragsregels opstellen voor o.a. integer handelen, voor het afwegen van belangen van klanten, aandeelhouders en de samenleving en voor het stimuleren van vertrouwen in de bank. Daarnaast zijn de banken verplicht om aan te geven hoe zij de handhaving

van deze gedragsregels waarborgen. Hiervoor moeten zij een interne tuchtrechtelijke regeling in het leven roepen voor hun medewerkers. Hoewel de NVB het initiatief heeft genomen bij het opstellen van de gedragsregels en het tuchtreglement, zijn de individuele banken verantwoordelijk voor de implementatie. De wetgever heeft daarbij slechts minimeisen gesteld aan de eed en laat ruimte om deze voor medewerkers aan te vullen met het oog op specifieke activiteiten van de onderneming of de functie(groep) van de eedafleggende persoon.

Met de implementatie van de gedragsregels, eedaflegging en tuchtregels zijn de banken er echter nog niet. Een beheerste en integere bedrijfsuitoefening brengt met zich mee dat de reeds bestaande interne gedragscodes maar ook alle interne procedures getoetst worden in het licht van de nieuwe regels. Dit om inconsistenties of zelfs tegenstrijdigheden te voorkomen.



Werkt de eed zoals bedoeld?

Naar de effecten van een beroepseed is nog weinig onderzoek gedaan. Of de bankierseed naar verwachting zal werken is dan ook moeilijk te voorspellen, temeer daar er geen vergelijkbare eed is in de wereld. Wel zijn er verspreid over de wereld een aantal andere niet helemaal vergelijkbare beroepseden voor financieel specialisten, zoals de Banking and Finance Oath in Australië en de Economist's Oath in Amerika.

Er is het nodige onderzoek gedaan naar de ideale voorwaarden van een beroepseed die het gewenste effect maximaliseren. Eind 2014 publiceerde de Groningse hoogleraar financiële ethiek Boudewijn de Bruin een artikel hierover, waarin hij ook bekeek in hoeverre negen beroepseden voor de financiële sector aan de voorwaarden van een goedwerkende eed voldoen.

Voorwaarden ontbreken

Bij de bankierseed¹ ontbreken een aantal cruciale kenmerken voor een goed werkende beroepseed, betoogt De Bruin. Zo wordt de bankierseed niet afgelegd in het openbaar (maar binnen de eigen instelling), is de eedaflegging geen formele ceremoniële gebeurtenis en verwijst zij niet naar de maatschappelijke functie van degenen die de eed afleggen.

Ethische dilemma's

Als we naar de tekst van de bankierseed kijken, stellen we vast dat de dilemma's waarmee een bankier geconfronteerd wordt niet adequaat geadresseerd zijn. De eed biedt geen houvast om te bepalen wat in een gegeven geval ethisch de juiste keuze is. Daarvoor is de eed te algemeen.

Juridische kanttekeningen

Daarnaast hebben rechtswetenschappers kanttekeningen geplaatst bij diverse juridische aspecten van de bankierseed. Het zijn er zoveel dat de bankierseed en het bijbehorende tuchtrecht juridisch een zwakke indruk wekken.

Zo is de bankierseed en het daaraan gekoppelde

tuchtrecht verankerd in wetgeving, maar is de verantwoordelijkheid om te voldoen aan de gedragsregels die deze wet stelt neergelegd bij de banken als werkgevers. Een andere kanttekening is dat collectieve ondernemingsrechtelijke verantwoordelijkheid van de bank en het bankbestuur nu ook is opgelegd aan alle medewerkers van de bank. Dat is een zware verantwoordelijkheid voor bankmedewerkers. De gedragsregels die hiervoor zijn geformuleerd, zijn zeer ruim en deels subjectief.

Een volgende kanttekening is de privaatrechtelijke uitwerking van de tuchtklacht: die kan de aanloop zijn naar een civiele aansprakelijkstelling van de medewerker, maar ook van de werkgever.

Andere kanttekeningen gaan over het ontbreken van een beperking aan de klagers (iedereen kan tuchtklachten indienen, zowel individuen als organisaties; een rechtstreeks eigen belang is niet noodzakelijk); de potentiële willekeur van de ontvankelijkheid van tuchtklachten (er zijn diverse omstandigheden waarin een tuchtklacht niet ontvankelijk wordt verklaard); het ontbreken van duidelijk geformuleerde bewijsregels; de minnelijke schikking die wél wordt geregistreerd in het Tuchtrechtelijk Register; het gebrek aan regels voor verjaring of herziening; het ontbreken van een regeling voor inzage door bankmedewerkers in het Tuchtrechtelijk Register; en de verplichte medewerking van een bank bij een onderzoek rond een tuchtklacht.

Norm ontbreekt

Er is nog niet te voorzien wat het aantal tuchtklachten zal worden, er is geen nulmeting en er zijn geen streefgetallen. In de beroepsgroepen artsen, notarissen en advocaten wordt gemiddeld circa twee procent van de eedafleggers op de vingers getikt na een tuchtprocedure. Wordt dit percentage doorgetrokken naar de banksector, dan kan dit in deze sector neerkomen op jaarlijks 1800 tuchtklachten die gegrond worden verklaard. Maar het is de vraag of zo'n aantal door de politiek en de publieke opinie wordt gezien als een teken van een goedwerkende beroepseed, of dat het juist het beeld versterkt van een sector waar veel mis is.

¹ <https://www.nvb.nl/publicaties-standpunten/publicaties/3565/bankierseed-bankers-oath.html>

Wat te doen bij een tuchtklacht

Wordt er een tuchtklacht ingediend tegen een individuele medewerker van een bank, dan is de bank zelf geen partij in juridisch opzicht. Maar als werkgever en vanuit hun maatschappelijke positie, moeten banken toch een aantal besluiten nemen zodra een van hun medewerkers wordt aangeklaagd en een straf krijgt opgelegd.

Behalve de plichten van goed werkgeverschap is het functioneren van de bank in het geding. Moet de bank zelf intern onderzoek doen? Hoe moet de bank omgaan met de medewerker hangende het onderzoek? Tenslotte is er het risico van een vervolprocedure met een financiële aansprakelijkstelling van de bank als een tuchtklacht tegen een medewerker gegrond wordt verklaard.

Non-actief?

Banken zullen beleid moeten ontwikkelen of bestaand beleid moeten herzien over hoe te handelen als tegen een medewerker een tuchtklacht wordt ingediend. Moet deze medewerker op non-actief worden gesteld? Of is het wenselijk om deze medewerker tijdelijk andere taken te geven? Hierbij spelen de ernst van de tuchtklacht, het stadium waarin de tuchtprocedure zich bevindt of de functie van de desbetreffende medewerker een rol, maar ook de belangen van de individuele medewerker. Bovendien kunnen dergelijke sancties pas worden opgelegd indien de bank dit schriftelijk jegens haar medewerkers heeft vastgelegd.

Juridische ondersteuning?

Waar ook antwoord op moet zijn, is of en zo ja welke ondersteuning de bank biedt aan de medewerker in kwestie, bijvoorbeeld in de vorm van betaalde onafhankelijke rechtsbijstand. Hoe wordt daarbij omgegaan met de betaling van de rechtsbijstand bij een al dan niet gedeeltelijke toewijzing van een tuchtklacht? Onduidelijk is ook in hoeverre juridische ondersteuning bij een tuchtklacht valt onder de dekking van een rechtsbijstandsverzekering.

Functioneren?

Wat te doen als de tuchtklacht (gedeeltelijk) gegrond wordt verklaard? Kan dat aanleiding zijn voor demotie, ontslag of andere "sancties" door de werkgever? Is de

bank bereid om eventuele boetes voor de medewerker voor haar rekening te nemen? Wordt het salaris doorbetaald als een bankmedewerker tijdelijk uit het vak wordt gezet? Het is aannemelijk dat medewerkers, vakbonden of ondernemingsraden duidelijkheid willen over deze vraagstukken.

Aansprakelijkheid?

Hoe te handelen als een door de Stichting Tuchtrect Banken veroordeelde bankmedewerker de werkgever gaat aanklagen, vanuit de overtuiging dat hij/zij uitvoerde wat door de werkgever werd opgedragen? Het is niet uit te sluiten dat de veroordeelde bankmedewerker compensatie gaat zoeken voor schade aan de loopbaan, de reputatie of het inkomen.

Verweer?

Onbekend is welke financiële gevolgen een tuchtklacht kan krijgen voor de bank. De mogelijkheid bestaat dat een klager die in het gelijk wordt gesteld, als volgende stap een civiele aansprakelijkheidsprocedure tegen de bank begint. Deze ervaringen zijn er nog niet vanwege de korte tijd dat de bankierseed in samenhang met het tuchtrecht bestaat.

Inzage in het register?

Voor bankmedewerkers is nog geen inzage geregeld in het register van de Stichting Tuchtrect Banken. Het register is voor werkgevers in de sector wel toegankelijk en zal geraadpleegd worden bij sollicitaties. Voor werknemers is het dus van belang om te weten welke informatie een toekomstige potentiële werkgever te zien krijgt.



De eed en de gedragscode voor bankmedewerkers

Bankmedewerkers die officieel de bankierseed afleggen, onderschrijven daarmee automatisch de gedragscode die op hen van toepassing is². Overtreding van deze gedragscode kan aanleiding zijn voor een tuchtprocedure. De gedragscode schrijft voor dat de bankmedewerker

- integer en zorgvuldig werkt
- zorgvuldige afwegingen maakt van belangen
- de belangen van de klant centraal stelt, zich houdt aan wetten en regels die voor banken gelden
- vertrouwelijke informatie geheim houdt

- open en eerlijk is over zijn/haar gedrag en zijn/haar verantwoordelijkheden voor de samenleving kent
- bijdraagt aan het vertrouwen van de samenleving in de bank.

Hoewel deze gedragsregels ingebed zijn in het pakket “Toekomstgericht Bankieren” en een ieder op het eerste gezicht begrijpt wat de strekking is, zijn deze regels erg algemeen en daardoor voor meerdere uitleg vatbaar.

De tuchtprocedure³

Het indienen van een tuchtklacht is mogelijk bij de Stichting Tuchtrect Banken. Die is alleen ontvankelijk voor klachten tegen bankmedewerkers die de bankierseed hebben afgelegd. De klager moet kunnen aantonen dat de desbetreffende bankmedewerker heeft gehandeld in strijd met de gedragscode die geldt voor bankmedewerkers. De tuchtprocedure kent zeven stappen:

1. De Stichting Tuchtrect Banken neemt de melding in ontvangst en stuurt de melder een ontvangstbevestiging.
2. De wetgeving en het reglement schrijven een aantal voorwaarden voor waar een melding aan moet voldoen voordat deze in behandeling kan worden genomen. Tijdens deze en de volgende fase wordt gecontroleerd of dit het geval is. Zo moet de aangeklaagde bankmedewerker de bankierseed hebben afgelegd en moet het incident van na 1 april 2015 dateren.
3. Als niet aan deze voorwaarden is voldaan, wordt de melding niet in behandeling genomen. Beroep tegen het besluit is mogelijk bij de voorzitter van de tuchtcommissie.
4. Voldoet de melding aan de voorwaarden, dan start het inhoudelijke onderzoek en worden zowel de beëdigde als diens werkgever geïnformeerd. Na dit onderzoek stelt Stichting Tuchtrect Banken vast of er sprake is van een overtreding van de gedragsregels en of er een tuchtklacht voorgelegd zal worden aan de tuchtcommissie. Beroep tegen het besluit kan worden aangetekend bij de voorzitter van de tuchtcommissie.
5. De directeur van de Stichting Tuchtrect Banken fungeert als aanklager. Constoteert deze dat de beëdigde zich niet aan de gedragscode heeft gehouden, dan informeert hij de beëdigde, de werkgever en de melder daarvan. In sommige gevallen kan Stichting Tuchtrect Banken ervoor kiezen om een transactievoorstel te doen in plaats van de klacht voor te leggen aan de tuchtcommissie. Accepteert de beëdigde die, dan is de zaak afgehandeld en is beroep niet meer mogelijk. Als dat voorstel niet wordt gedaan of als het wordt afgewezen door de beëdigde, wordt een tuchtklacht voorgelegd aan de tuchtcommissie, die de zaak in behandeling neemt. De beëdigde mag zich in het bijzijn van een advocaat verweren in een besloten zitting.
6. Een vonnis van de tuchtcommissie kan bestaan uit een berisping, een boete tot maximaal 25.000 euro, een verplichte cursus/opleiding en/of een tijdelijk beroepsverbod van maximaal drie jaar. Ook kan de commissie de betrokkene vrijspreken. De melder ontvangt hierover bericht. Zowel de beëdigde als de aanklager kan in beroep gaan, waarna een zitting volgt voor de commissie van beroep.
7. De door de tuchtcommissie of commissie van beroep bepaalde sanctie wordt opgelegd. De overtreder wordt opgenomen in een alleen door de sector raadpleegbaar register.

² <https://www.nvb.nl/publicaties-standpunten/publicaties/3569/toekomstgericht-bankieren-gedragsregels.html>

³ <https://www.nvb.nl/publicaties-standpunten/publicaties/4082/toekomstgericht-bankieren-tuchtrect.html>



Signaleer tijdig als de klant, diens aandeelhouder of diens toezichthouder ontevreden is.

Voorkom tuchtklachten

Veel tuchtklachten kunnen worden voorkomen door medewerkers goed voor te lichten over hun eigen rol richting klanten en andere stakeholders van de bank. Banken kunnen hun medewerkers helpen door hen duidelijke richtlijnen te geven zoals:

- Signaleer tijdig of er tegenstrijdigheden zijn tussen het beleid van de bank en de uitvoering daarvan. Vraag bij twijfel om verduidelijking.
- Blijft de twijfel, raadpleeg dan de manager, de compliance officer, de legal counsel of de vertrouwenspersoon.
- Signaleer tijdig als de klant, diens aandeelhouder of diens toezichthouder ontevreden is.
- Ga lastige gesprekken met klanten of andere belanghebbenden niet alleen aan.
- Zorg voor een solide verslaglegging van gesprekken en leg duidelijke dossiers aan.



Ben Baldwin is sinds 2012 advocaat binnen de Financial Services groep van CMS. Hij is gespecialiseerd in toezichtregelgeving, corporate governance, bank-, financierings- zekerheden- en goederenrecht en bestuurdersaansprakelijkheid. Eerder was Baldwin als General Counsel werkzaam bij GE Artesia Bank.



Boudewijn de Bruin is sinds 2005 verbonden aan de Rijksuniversiteit Groningen, waar hij hoogleraar financiële ethiek is. Hij promoveerde op speltheorie en epistemische logica. Daarvoor studeerde hij compositie-leer aan het conservatorium en wiskunde en filosofie in Amsterdam, Berkeley en aan Harvard.