

COMMISSIE VAN BEROEP als bedoeld in het Tuchtreglement bancaire sector

Zaaknummer TRB-2024-4868 CB

Beslissing van 23 januari 2025 van de Commissie van Beroep inzake het beroep van **[bankmedewerker]** (bankmedewerker) tegen de uitspraak van 24 juli 2024 van de Tuchtcommissie op de klacht van:

de **ALGEMEEN DIRECTEUR VAN DE STICHTING TUCHTRECHT BANKEN**,
kantoorhoudende te Amsterdam,
gemachtigden: mr. S. Meghoe en mr. M. Bikker,
hierna te noemen: **de klager**

tegen

de heer **[bankmedewerker]**, wonende te [plaats]
voorheen werkzaam bij de [bank] (hierna: de bank)
hierna te noemen: **de bankmedewerker**.

1. **Het verloop van de procedure**

- 1.1 Op 26 januari 2023 heeft de Stichting Tuchtrect Banken een melding ontvangen van de bank over de bankmedewerker.
- 1.2 De klager heeft naar aanleiding van deze melding een onderzoek ingesteld. Het klachtrapport dat de klager naar aanleiding van het onderzoek heeft opgesteld, is bij brief van 29 februari 2024 bij de secretaris van de Tuchtcommissie ingediend.
- 1.3 Het verloop van de daarop gevolgde procedure voor de Tuchtcommissie is vermeld in de beslissing van 24 juli 2024 onder melding 4868 (hierna: de bestreden beslissing) van die commissie, die op dezelfde datum aan partijen is verzonden. In de bestreden beslissing is de klacht tegen de bankmedewerker gegrond verklaard en is aan de bankmedewerker de aanwijzing opgelegd dat hij gedurende een periode van vijf maanden niet werkzaam mag zijn in de bancaire sector.
- 1.4 De bankmedewerker heeft op 20 augustus 2024 beroep ingesteld tegen de bestreden beslissing. De bankmedewerker verzoekt de Commissie van Beroep de bestreden beslissing te vernietigen, althans bij gegrondverklaring van de klacht te bepalen dat aan de bankmedewerker geen maatregel wordt opgelegd. Op 2 september 2024 heeft de bankmedewerker een nadere uitwerking van zijn beroep ingediend.
- 1.5 De klager heeft op 23 september 2024 een verweerschrift ingediend en verzoekt de Commissie van Beroep het beroep en zijn daaraan ten grondslag gelegde bezwaren te verwerpen en de bestreden beslissing te bekrachtigen.
- 1.6 De Commissie van Beroep heeft de zaak behandeld op de zitting van 12 december 2024 in het Gerechtshof Amsterdam. De bankmedewerker was (samen met zijn vrouw) aanwezig. De klager en zijn gemachtigde mr. M. Bikker waren ook aanwezig. Partijen hebben een nadere toelichting gegeven. De gemachtigde van klager heeft dit mede aan de hand van spreek aantekeningen gedaan, die aan de Commissie van Beroep en de

bankmedewerker zijn overhandigd. Partijen hebben verder vragen van de Commissie van Beroep beantwoord.

2. De feiten waarvan kan worden uitgegaan

- 2.1 De bankmedewerker was sinds 26 april 2021 op basis van een opdracht via [vennootschap], handelend onder de naam [naam vennootschap], werkzaam voor de bank als [functie].
- 2.2 De bankmedewerker heeft op 3 september 2020, ten tijde van een voorgaande opdracht voor de bank, de bankierseed als bedoeld in de Regeling eed of belofte financiële sector 2015 afgelegd, en heeft daarbij verklaard zich te houden aan de Gedragsregels Bancaire Sector en de handhaving van die gedragsregels op de wijze als uiteengezet in het Tuchtreglement Bancaire Sector te erkennen.
- 2.3 Op 15 augustus 2022 is besproken dat de detacheringsoopdracht van de bankmedewerker zou beëindigen. Op verzoek van de bank is afgesproken dat de bankmedewerker nog tot eind oktober 2022 zou blijven om een project af te maken en te zorgen voor een goede overdracht. Na overleg met zijn leidinggevende is op 8 september 2022 zijn aanstaande vertrek binnen het team bekend gemaakt. In verband met het hierna te bespreken incident is aan de detachering voortijdig, op 7 oktober 2022, een einde gekomen.
- 2.4 Op 6 september 2022 ontving het Cyber Defense Center van de bank diverse alerts van een potentieel datalek op naam van de bankmedewerker, waarna een onderzoek is ingesteld. Op 7 oktober 2022 heeft de bank de bankmedewerker geïnformeerd dat zijn detacheringsovereenkomst per direct is beëindigd. De afdeling Veiligheidszaken van de bank heeft diezelfde dag de bankmedewerker verhoord. De aan hem ter beschikking gestelde laptop en telefoon alsmede de door [naam vennootschap] aan de bankmedewerker in bruikleen gegeven laptop heeft de bankmedewerker aan de bank afgegeven. Vervolgens heeft de bank het externe bedrijf Fox-IT opdracht gegeven onderzoek te doen naar deze handelwijze van de bankmedewerker. Daarbij is de gedetailleerde opdracht van de bank aan Fox-IT om de handelwijze van de bankmedewerker te onderzoeken door de bank voor de inkoopafdeling inzichtelijk gemaakt door die te plaatsen in een voor die afdeling (de afdeling waar de bankmedewerker werkte) toegankelijk inkoopstelsel.
- 2.5 Uit dit onderzoek is gebleken dat de bankmedewerker op 6 en 7 september 2022 op de volgende wijze een grote hoeveelheid aan vertrouwelijke documenten buiten de beveiligde omgeving van de bank heeft gebracht. Op 31 augustus 2022 is binnen de bank aangekondigd dat per 1 september 2022 een Microsoft SharePoint Online omgeving (een cloud applicatie) in gebruik is genomen waarmee documenten met derden op een veilige wijze kunnen worden uitgewisseld. Op 6 september 2022 heeft de bankmedewerker van deze nieuwe mogelijkheid gebruik gemaakt door een externe werkruimte aan te vragen. Na de melding dat de aangevraagde externe werkruimte gereed was, heeft de bankmedewerker diezelfde dag (in een zip-bestand) in totaal 1.212 (losse) bestanden geüpload naar deze externe werkruimte. Op 7 september 2022 zijn dezelfde bestanden vanaf de externe werkruimte gedownload door middel van het gebruikersaccount van de bankmedewerker bij [naam vennootschap]. Vervolgens heeft de bankmedewerker alle bestanden van de externe werkruimte verwijderd. De bankmedewerker heeft de bestanden op zijn externe bedrijfsaccount niet verwijderd.

- 2.6 Uit onderzoek naar de gedownloadde bestanden is gebleken dat het onder meer gaat om contracten van leveranciers, geheimhoudingsovereenkomsten, beleidsstukken en documentatie over processen van de afdeling inkoop.
- 2.7 Verder is uit onderzoek naar het e-mailaccount van de bankmedewerker bij de bank gebleken dat de bankmedewerker eerder in de maand juli 2022 drie e-mails heeft verstuurd van zijn e-mailaccount bij de bank naar zijn e-mailaccount bij **[naam vennootschap]**.
- 2.8 Deze e-mails bevatten de volgende bestanden:
- Blocking issues en beleidsvragen in licht van SREP findings [...];
 - Risico Acceptatie Beleidsvragen Remediation [...];
 - Handleiding Inkoop – Intakeproces de [bank] [...].
- 2.9 Aan deze documenten zijn de vertrouwelijkheidskwalificaties ‘strikt vertrouwelijk’, ‘zeer vertrouwelijk’ en ‘n.v.t.’ gekoppeld. Verder is geconstateerd dat de eerste twee van de hierboven genoemde bestanden ook zijn gekopieerd naar de laptop van de bankmedewerker bij **[naam vennootschap]**.

3. De klacht

- 3.1 De klager stelt dat de bankmedewerker met het hiervoor onder 2.4 en verder beschreven gedrag in strijd met de gedragsregels 1, 4, 5 en 6 van de aan de bankierseed verbonden Gedragsregels Bancaire Sector heeft gehandeld.
- 3.2 Daarbij gaat het om de volgende regels:
1. De bankmedewerker werkt integer en zorgvuldig.
 4. De bankmedewerker houdt zich aan de wet en andere regels die voor het werk bij de bank gelden.
 5. De bankmedewerker houdt vertrouwelijke gegevens geheim.
 6. De bankmedewerker is open en eerlijk over zijn of haar gedrag en kent zijn of haar verantwoordelijkheid voor de samenleving.

4. De grond van de beslissing van de Tuchtcommissie

- 4.1 De Tuchtcommissie heeft overwogen dat de bankmedewerker informatie buiten de bank heeft gebracht die binnen de beveiligde omgeving van de bank had behoren te blijven. Daarmee heeft de bankmedewerker de interne (gedrags)regels van de bank geschonden, meer in het bijzonder “[gedragsregels bank]”. Door dit handelen heeft de bankmedewerker bovendien vertrouwelijke informatie van de bank niet geheimgehouden. Dit handelen acht de Tuchtcommissie niet zorgvuldig en niet integer.
- 4.2 Daarnaast heeft de bankmedewerker zich naar het oordeel van de Tuchtcommissie niet open en eerlijk opgesteld. De bankmedewerker heeft in deze procedure immers wisselende en tegenstrijdige verklaringen afgelegd, waarmee hij heeft laten blijken geen volledige openheid van zaken te willen geven.
- 4.3 De bankmedewerker heeft naar het oordeel van de Tuchtcommissie met zijn handelen de gedragsregels 1, 4, 5 en 6 van de aan de bankierseed verbonden Gedragsregels Bancaire Sector geschonden.
- 4.4 De Tuchtcommissie heeft de klacht gegrond verklaard en geoordeeld dat sprake is van een ernstige schending van de bankierseed en dat daarom niet met een lichtere sanctie dan een beroepsverbod kan worden volstaan. Daartoe acht de Tuchtcommissie in het

bijzonder van belang dat de bankmedewerker, afgaande op zijn verklaring bij de bank, documenten heeft willen veiligstellen voor toekomstige werkzaamheden en deze daartoe buiten de beveiligde omgeving van de bank heeft gebracht. De Tuchtcommissie gaat uit van die verklaring omdat die als eerste werd afgelegd en deze bevestiging vindt in de overige vastgestelde omstandigheden. Dat de bankmedewerker mogelijk niet op de hoogte was van de volledige inhoud van de bestanden doet aan de ernst van het verwijt niet af.

- 4.5 Dat de bankmedewerker in de daaropvolgende verklaringen tegenstrijdig heeft verklaard, rekent de Tuchtcommissie hem zwaar aan. Daarmee maakt de bankmedewerker immers duidelijk dat hij zich niet open en eerlijk en niet toetsbaar opstelt. In matigende zin weegt de Tuchtcommissie mee dat het handelen van de bankmedewerker voor hem reeds ingrijpende gevolgen heeft gehad. Alles afwegende acht de Tuchtcommissie een beroepsverbod voor de duur van vijf maanden passend en geboden. Dat is langer dan klager de Tuchtcommissie in overweging heeft gegeven, maar de Tuchtcommissie is van oordeel dat dat voorstel onvoldoende recht doet aan de ernst van de gedragingen van de bankmedewerker.

5. **De beroepsgronden van de bankmedewerker en het daartegen gevoerde verweer**

- 5.1 De bankmedewerker voert acht beroepsgronden aan tegen de bestreden beslissing die zich als volgt laten omschrijven:
1. van de onder druk verkregen eerste verklaring van 7 oktober 2022 bij de bank is ten onrechte leidend gebruik gemaakt;
 2. de weergave van de tijdslijn van handelingen was onjuist en leidt tot onjuiste conclusies;
 3. er is niet teruggekomen of rekening gehouden met overige onregelmatigheden en fouten vanaf het moment van de eerste verklaring bij de bank tot en met de zitting bij de Tuchtcommissie;
 4. de door de bankmedewerker aangedragen getuigen zijn niet gehoord. Hun door de bankmedewerker ingediende verklaringen zijn niet meegewogen;
 5. aanvullende vertrouwelijke, persoonlijke stukken van medische experts over het karakter van de bankmedewerker zijn niet meegewogen;
 6. antwoorden op eerder door de bankmedewerker gestelde vragen, als ook het in dit beroep gebruiken van eerder geproduceerde bewijsstukken zoals het onafhankelijke forensische Fox-IT rapport zijn uitgebleven;
 7. de reeds ingrijpende gevolgen die er zijn, zijn geweest, en nog kunnen volgen, lijken geenszins in matigende zin te zijn meegenomen;
 8. samenvattend: hoe hetgeen nu is gebruikt, heeft tot onjuiste conclusies geleid.
- 5.2 Op deze beroepsgronden en het daartegen gevoerde verweer wordt bij de beoordeling – voor zover nodig – teruggekomen.

6. **De beoordeling van het beroep**

- 6.1 De Commissie van Beroep stelt voorop dat het doel van het (bancair) tuchtrecht is de kwaliteit en integriteit van bankmedewerkers te bewaken en te bevorderen en daarmee het publieksvertrouwen in de bancaire sector te herstellen en te behouden.

- 6.2 Zo moet het publiek erop kunnen vertrouwen dat:
- bancaire informatie die vertrouwelijk is (of alleen voor kennisname intern binnen de bank is bedoeld) alleen als zodanig wordt gebruikt;
 - verzending van berichten op een zorgvuldige, veilige wijze en in overeenstemming van het binnen de bank vastgestelde beleid gebeurt. Wanneer dit vertrouwen door gedragingen van een bankmedewerker wordt geschonden, is er aanleiding tuchtrechtelijke vervolgstappen te nemen (zie ook de beslissing van de Commissie van Beroep van 13 maart 2024 TRB-2023-4795).
- 6.3 In beroep moet worden beoordeeld of de bankmedewerker de volgende gedragsregels heeft geschonden:
1. De bankmedewerker werkt integer en zorgvuldig.
 4. De bankmedewerker houdt zich aan de wet en andere regels die voor het werk bij de bank gelden.
 5. De bankmedewerker houdt vertrouwelijke gegevens geheim.
 6. De bankmedewerker is open en eerlijk over zijn of haar gedrag en kent zijn of haar verantwoordelijkheid voor de samenleving.

Met betrekking tot de beoordeling van de gegrondheid van de klacht

- 6.4 De bankmedewerker heeft erkend dat hij, doordat hij (strikt vertrouwelijke) documenten zonder toestemming buiten de beveiligde omgeving van de bank heeft gebracht, niet zorgvuldig heeft gehandeld. Hij heeft zijn excuses daarvoor aangeboden en deze ter zitting herhaald. Ook heeft hij niet betwist dat hij hiermee in strijd heeft gehandeld met regels binnen de bank waaronder “[gedragsregels bank] en dat een deel van de buiten de beveiligde omgeving van de bank gebrachte documenten (zeer) vertrouwelijk was. Dat maakt zijn handelen ook niet integer. Daarmee staat de schending van de gedragsregels 1, 4 en 5 vast. Het debat in beroep over de gegrondheid van de klacht spitst zich toe op de vraag of de bankmedewerker open en eerlijk is geweest over zijn gedrag (gedragsregel 6).
- 6.5 Met betrekking tot de eerste beroepsgrond, inhoudende dat de Tuchtcommissie in de bestreden beslissing ten onrechte leidend gebruik heeft gemaakt van de onder druk verkregen eerste verklaring van 7 oktober 2022 bij de bank, overweegt de Commissie van Beroep het volgende.
- De bankmedewerker miskent dat – zoals uit het proces-verbaal van de zitting bij de Tuchtcommissie blijkt - hij tegenover de Tuchtcommissie over de redenen van zijn handelwijze heeft verklaard *“Het was enkel om te ervaren hoe het uploaden en downloaden in zijn werk ging met het nieuwe protocol”* terwijl niet alleen uit de verklaring van 7 oktober 2022 maar ook uit de reactie van de advocaat van de bankmedewerker van 25 mei 2023 blijkt dat hij heeft verklaard de documenten te willen bewaren voor een eventuele overdracht en ook is bedoeld om te kunnen gebruiken ter inspiratie voor zakelijke doeleinden en trainingen. Ook in het verslag van de mondelinge toelichting van de bankmedewerker op 17 juli 2023 en de reactie van de bankmedewerker op dit verslag van 5 september 2023 komt naar voren dat *“enkele documenten zouden kunnen dienen als naslagwerk en inspiratie voor casuïstiek bij trainingen voor[naam vennootschap].”*
- Het is dan ook alleszins begrijpelijk dat de Tuchtcommissie in de bestreden beslissing

heeft overwogen dat de bankmedewerker door de afgelegde wisselende en tegenstrijdige verklaringen heeft laten blijken geen volledige openheid van zaken te hebben willen geven. Dit beeld heeft de bankmedewerker ook in beroep niet kunnen wegnemen. Met deze opstelling heeft de bankmedewerker ook blijk gegeven van onvoldoende verantwoordelijkheid voor de samenleving. Daarmee staat vast dat ook gedragsregel 6 is geschonden. Op grond van het voorgaande is de klacht gegrond. De overige beroepsgronden die gericht zijn op de zwaarte van de door de Tuchtcommissie opgelegde maatregel worden hieronder behandeld.

Met betrekking tot de op te leggen maatregel

- 6.6 Met de tweede beroepsgrond voert de bankmedewerker aan dat de foutieve weergave van de tijdslijn van handelingen heeft geleid tot onjuiste conclusies. De Commissie van Beroep begrijpt dat de bankmedewerker aanvoert dat zijn handelwijze op 6 en 7 september 2022 niet samenhangt met zijn aanstaande vertrek bij de bank maar met de introductie van een nieuw data-uitwisselingssysteem binnen de bank per 1 september 2022 dat hij wilde testen. De bankmedewerker voert daartoe aan dat hij eerder, namelijk begin augustus 2022, bij zijn leidinggevende in de bank zijn opdracht heeft opgezegd tegen 30 oktober 2022, maar dat hij op verzoek van zijn leidinggevende dat verder intern nog niet had gemeld. De bankmedewerker voert verder aan dat hij zich niet bewust was van de omvang van de map (één zipfile) die hij gekopieerd heeft en dat hij deze bestanden binnen het korte tijdbestek onmogelijk heeft kunnen bekijken waaruit zou moeten volgen dat dit geen doelbewuste actie van hem was.
- 6.7 De Commissie van Beroep wil van de bankmedewerker aannemen dat het hem verweten handelen ook verband hield met de introductie van het nieuwe systeem binnen de bank. Dit laat onverlet dat feitelijk vaststaat dat in die periode duidelijk was dat zijn detachingsperiode bij de bank binnen afzienbare tijd zou eindigen. De Commissie heeft echter geen bevredigend antwoord gekregen op de vraag waarom juist hij als interim-medewerker inkoop ICT deze test moest uitvoeren en waarom hij dit zonder voorafgaande toestemming van zijn leidinggevende heeft gedaan. Ook heeft de Commissie van Beroep geen bevredigend antwoord gekregen op de vraag waarom de bankmedewerker na uitvoering van de test wel de bestanden heeft verwijderd op de gemeenschappelijke ruimte maar diezelfde bestanden heeft bewaard op zijn externe bedrijfsaccount bij [naam vennootschap]. Deze handelwijze bevestigt het beeld dat de bankmedewerker de buiten de bank gebrachte bestanden na beëindiging van de opdracht bij de bank voor andere doeleinden zou willen gebruiken. De Commissie van Beroep wil ook aannemen dat de bankmedewerker bij het testen zich niet bewust was van de omvang van de op 6 en 7 september 2022 gekopieerde bestanden en van het vertrouwelijke karakter daarvan. Maar ook die onbewustheid is de bankmedewerker aan te rekenen omdat dit onverantwoorde gedrag van (grote) onzorgvuldigheid getuigt. Ernstiger is dat uit onderzoek is gebleken dat dit incident niet op zichzelf staat maar dat de bankmedewerker in de maand juli 2022 ook driemaal documenten buiten de bank heeft gebracht waarvan de bankmedewerker onmiskenbaar moest weten dat deze documenten een vertrouwelijk karakter hadden. In beroep heeft de bankmedewerker (nog steeds) geen enkele verklaring kunnen geven voor deze incidenten.

- 6.8 De beroepsgronden 3 en 6 lenen zich voor gezamenlijke bespreking. Deze beroepsgronden zien op vermeende onregelmatigheden en fouten in het proces voorafgaand en tijdens de zitting bij de Tuchtcommissie en de verslaglegging alsmede op het uitblijven van antwoorden op eerder door de bankmedewerker gestelde vragen.
- 6.9 De Commissie van Beroep overweegt het volgende. Het beroep is juist bedoeld eventuele onregelmatigheden en onvolkomenheden in het voortraject en in eerste aanleg bij de Tuchtcommissie te herstellen. De bankmedewerker heeft de gelegenheid gekregen al zijn bezwaren naar voren te brengen en de Commissie van Beroep beoordeelt het beroep in volle omvang. De bezwaren van de bankmedewerker zijn - voor zover van belang voor de beoordeling van het beroep - meegewogen. In dit verband is de door de bankmedewerker geuite kritiek op het veiligheidsniveau binnen de bank (en de wijze waarop binnen de bank met datalekken wordt omgegaan) geen relevant argument nu dit geen enkele rechtvaardiging of verontschuldiging voor zijn gedrag kan zijn.
- 6.10 De beroepsgronden 4, 5 en 7 lenen zich ook voor gezamenlijke bespreking. De Commissie van Beroep heeft kennisgenomen van de door de bankmedewerker bij de Tuchtcommissie ingebrachte (getuigen)verklaringen. Deze getuigen (toentertijd collega's) geven in deze verklaringen -samengevat- een algemeen beeld van hoe zij de bankmedewerker hebben ervaren, maken duidelijk dat zij geen eigen wetenschap hebben over de incidenten die tot deze klacht heeft geleid en geven een toelichting op de impact die de gevolgen van de incidenten op de bankmedewerker hebben gehad. Beroepsgrond 5 betreft het verzoek van de bankmedewerker vertrouwelijke, persoonlijke stukken van medische experts over zijn gezondheidstoestand aan de Commissie van Beroep te mogen verstrekken zonder dat deze verder gedeeld zullen worden. Beroepsgrond 7 ziet op de ingrijpende gevolgen die de incidenten voor de bankmedewerker hebben gehad en die in beroep bij de oplegging van een maatregel in matigende zin heroverwogen zouden worden: de toenmalige werkgever [**naam vennootschap**] heeft de bankmedewerker voor de duur van 5 maanden geschorst voor klantenwerkzaamheden en bij het opheffen van de voorgenoemde schorsing heeft de bankmedewerker van [**naam vennootschap**] een formele waarschuwing ontvangen, de bankmedewerker heeft geen salarisverhoging gekregen én is een persoonlijke bonus misgelopen, hij kreeg ernstige gezondheidsklachten waardoor hij later is uitgevallen, de bank heeft hem naar eigen zeggen aan de schandpaal genageld door de gedetailleerde opdracht van de bank aan Fox-IT om de handelwijze van de bankmedewerker te onderzoeken in een voor de inkoopafdeling toegankelijk inkoopstelsel te plaatsen, hij wordt door verschillende banken als mogelijk risicovol bestempeld, het dienstverband bij [**naam vennootschap**] is inmiddels geëindigd en er dreigt een schadeclaim in verband met mogelijk verhaal van de door de bank gemaakte kosten in verband met de inschakeling van Fox-IT, het bureau dat de incidenten in opdracht van de bank heeft onderzocht.
- De bankmedewerker is nu niet werkzaam in de financiële sector, maar bij een gemeente.
- 6.11 Dat de incidenten ingrijpende gevolgen hebben gehad voor de bankmedewerker staat voor de Commissie van Beroep buiten kijf. Deze gevolgen zijn door de bankmedewerker voldoende toegelicht en door klager niet bestreden. Daarom ziet de Commissie van Beroep geen aanleiding de aangedragen getuigen - naast kennisneming van de al afgelegde verklaringen - te horen. Ook de impact op de gezondheid van de

- bankmedewerker staat niet ter discussie en daarom is het voor de Commissie van Beroep niet nodig kennis te nemen van medische informatie over klager. Overigens zou de Commissie van Beroep uit oogpunt van een eerlijk proces hieraan in het kader van de beoordeling geen extra argumenten kunnen ontleen tenzij deze gegevens ook aan klager mogen worden verstrekt en klager dus de mogelijkheid heeft hierop te reageren.
- 6.12 De achtste beroepsgrond behelst een samenvatting van de hiervoor behandelde beroepsgronden. Deze beroepsgrond mist zelfstandige betekenis en behoeft daarom geen afzonderlijke bespreking.
- 6.13 Bij de maatregeloplegging geldt als uitgangspunt dat als een klacht gegrond is in beginsel een maatregel dient te volgen. Uit art. 5.6.2.1 Tuchtreglement Bancaire Sector volgt dat de lichtste algemene maatregel een berisping is. Verzachtende omstandigheden kunnen, hoewel de klacht gegrond wordt bevonden, aanleiding geven geen maatregel op te leggen. Verzwarende omstandigheden kunnen ertoe leiden dat een (on)voorwaardelijke geldboete of beroepsverbod wordt opgelegd. Daarnaast kan een specifieke maatregel van een verplicht te volgen opleiding worden opgelegd. Deze laatste maatregel is in dit geval niet aan de orde.
- 6.14 Als verzachtende omstandigheden weegt de Commissie van Beroep mee dat de bankmedewerker (volledige) medewerking aan het onderzoek heeft verleend en bij de Tuchtcommissie wellicht wat onhandig is opgetreden waar het gaat om zijn uitleg voor zijn handelen. Ook weegt de Commissie van Beroep de hiervoor onder 6.10 genoemde grote gevolgen van het incident voor de bankmedewerker nadrukkelijk mee. In dat verband hecht de Commissie van Beroep onder meer waarde aan het vastgestelde feit dat de gedetailleerde opdracht van de bank aan Fox-IT om de handelwijze van de bankmedewerker te onderzoeken inzichtelijk is geweest in een voor de inkoopafdeling toegankelijk inkoopstelsel. Dit klemt te meer daar de toenmalige raadsman van de bankmedewerker hier bij brief van 25 mei 2023 onder randnummer 20 al op heeft gewezen en niet is gebleken dat klager dit serieuze verwijt over de handelwijze van de bank in het onderzoek heeft betrokken. De Commissie van Beroep weegt ook mee dat de bankmedewerker zijn excuses voor zijn gedrag heeft aangeboden. Tot slot houdt de Commissie van Beroep rekening met de periode tussen het moment de melding van de klacht (26 januari 2023) en het moment van de indiening van de klacht bij de Tuchtcommissie (29 februari 2024) en vervolgens het tijdsverloop als gevolg van de tuchtprocedures in twee instanties, uitmondend in de vandaag gedane uitspraak. Deze lange periode zal voor de bankmedewerker zonder meer als belastend zijn ervaren.
- 6.15 Verzwarende omstandigheden zijn dat in dit geval sprake is van schending van vier gedragsregels en dat het gaat om het buiten de bank brengen van (zeer) vertrouwelijke gegevens. Verder komt het niet door de bankmedewerker maar door ingrijpen van de bank dat aan deze situatie een einde is gekomen. Daar komt bij dat het incident van 6 en 7 september 2022 niet op zichzelf staat. Zoals onder 6.7 is overwogen, heeft de bankmedewerker nog steeds geen toereikende verklaring kunnen geven voor zijn eerdere vergelijkbare gedragingen van juli 2022. De ernst van de laakbare gedragingen, het gebrek aan eigen inzicht in de verklaring voor zijn handelen en het ter verdediging vingerwijzen naar vermeende fouten van anderen, brengt mee dat de Commissie van Beroep niet overtuigd is dat het besef bij de bankmedewerker van de ontoelaatbaarheid

van zijn gedrag voldoende is ingedaald en dat daardoor vrees voor herhaling aanwezig is. Het opleggen van een beroepsverbod gedurende enige tijd is daarom op zijn plaats.

- 6.16 Alles overwegende acht de Commissie van Beroep het passend en geboden dat het door de Tuchtcommissie op het beroepsverbod van vijf maanden wordt teruggebracht tot drie maanden.
- 6.17 Het voorgaande leidt ertoe dat de uitspraak van de Tuchtcommissie wordt vernietigd voor zover het de duur van het beroepsverbod betreft en dat deze duur alsnog op drie maanden wordt bepaald en dat de uitspraak voor het overige wordt bekrachtigd.

7. De beslissing in beroep

De Commissie van Beroep:

- vernietigt de uitspraak van 24 juli 2024 van de Tuchtcommissie voor zover het de duur betreft van de Tuchtcommissie opgelegde maatregel van het beroepsverbod; en doet in zoverre als volgt opnieuw recht;
- bepaalt de duur van het beroepsverbod op een periode van drie (3) maanden;
- bekrachtigt de uitspraak van de Tuchtcommissie voor het overige .

Deze beslissing is gegeven door mr. T. Zuidema, voorzitter, mr. drs. E.J. Weller en mr. H.J.E. Veerbeek, leden, met bijstand van mr. M.J. Drijfholt, secretaris.

T. Zuidema (voorzitter)

M.J. Drijfholt (secretaris)

Deze beslissing is op 23 januari 2025 verzonden aan partijen.