32 013 Toekomst financiële sector

30 950 Racisme en Discriminatie

Nr. 316 Brief van de minister van Financiën

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 28 oktober 2026

De afgelopen twee jaar heb ik u geïnformeerd over de aanpak van door klanten ervaren discriminatie in de interactie met banken.[1] Met deze brief informeer ik u over de voortgang daarvan. De aanpak van discriminatie blijft onverminderd belangrijk. Het afgelopen jaar heb ik samen met banken en toezichthouders gewerkt aan de uitvoering van de acties die ik in mijn eerdere brieven heb aangekondigd. Banken zijn actief bezig om discriminatie aan te pakken. Dat is positief. Tegelijk besef ik ook dat er nog een weg te gaan is, met name om de acties verder in de praktijk te brengen.

In deze brief ga ik allereerst in op de uitkomsten van het jaarlijkse onderzoek dat onderzoeksbureau Ipsos I&O in opdracht van mijn ministerie uitvoert en op onderzoek van de Autoriteit Financiële Markten (AFM). Vervolgens ga ik in op de stand van zaken van de acties en geef ik een overzicht van de ontwikkelingen sinds de vorige voortgangsbrief. Tot slot beschrijf ik het vervolg. Met deze brief voldoe ik ook aan de toezegging aan uw Kamer om in te gaan op de brief[2] van het College voor de Rechten van de Mens over de antiwitwasaanpak.[3]

1. Uitkomsten onderzoeken

Onderzoek Ipsos I&O
In 2024 en 2025 heeft Ipsos I&O in opdracht van mijn ministerie onderzoek gedaan naar de mate waarin burgers discriminatie ervaren in hun contacten met banken en betaalinstellingen.[4] Dit onderzoek is dit jaar herhaald. U vindt het onderzoeksrapport als bijlage bij deze brief. Het onderzoek is een kwantitatieve analyse. Er wordt geen kwalitatieve duiding gegeven over de resultaten en wijzigingen ten opzichte van de onderzoeken uit 2024 en 2025, behalve eventuele statistische duiding.

De uitkomsten van het onderzoek zijn vergelijkbaar met dat uit 2025. In 2026 gaf 4,1 procent van de respondenten aan discriminatie te ervaren. Dit is iets lager dan de 4,9 procent uit 2025 en lager dan de 6,5 procent uit 2024. Tussen 2024 en 2026 kan gesproken worden over een substantiële afname van ervaren discriminatie.

Respondenten met een niet-Europese migratieachtergrond geven relatief vaker aan dat zij discriminatie ervaren dan burgers zonder migratieachtergrond of met een Europese migratieachtergrond. Respondenten noemen vooral migratieachtergrond, leeftijd en financiële situatie als factoren voor de ervaren

---

[1] *Kamerstukken II*, 2025/26, 32013, nr. 310, en *Kamerstukken II*, 2024/25, 32013, nr. 301.
[2] College voor de Rechten van de Mens, *'Brief inbreng debat bestrijding witwassen en terrorismefinanciering'*, 29 augustus 2025, raadpleegbaar via: https://publicaties.mensenrechten.nl/publicatie/4aa54058-e922-478c-82db-668c911d6371
[3] *Kamerstukken II*, 2025/26, TZ202509-012.
[4] *Kamerstukken II*, 2025/26, 32013, nr. 310, en *Kamerstukken II*, 2024/25, 32013, nr. 301.

discriminatie. Respondenten noemen het vaakst het aanvragen of wijzigen van een hypotheek als het moment waarop zij discriminatie ervaren. Een meerderheid deelt de ervaringen met anderen, vooral in persoonlijke kring. Een beperkt aantal respondenten maakt melding of dient een klacht in. De belangrijkste reden om niet bij een (officieel) meldpunt te melden is de verwachting dat er niks mee gebeurt, of dat het niets oplost.

Onderzoek AFM
De AFM heeft onderzocht hoe banken ervaren discriminatie tegengaan.[5] De AFM is positief over de initiatieven van de deelnemende banken. Alle deelnemers erkennen inmiddels het probleem van door klanten ervaren discriminatie in hun dienstverlening. De meeste banken geven aan dat het erkennen tijd heeft gekost. Met de opgedane inzichten hebben zij proactief initiatieven ingezet. Verder groeit het besef bij banken dat het tegengaan van discriminatie vraagt om structurele borging in de organisatie, bijvoorbeeld door het tijdig bijsturen van processen om te voorkomen dat indirecte effecten leiden tot structurele uitsluiting van bepaalde groepen klanten. Deelnemende banken hebben programma's en teams om het risico op discriminatie te verkleinen. De AFM moedigt alle banken (en andere financiële ondernemingen met vergelijkbare klantprocessen) aan om de verwachtingen en bijbehorende aanbevelingen uit haar rapport te gebruiken om discriminatie actief tegen te gaan.

De onderzoeken laten enerzijds zien dat banken stappen hebben gezet om ervaren discriminatie aan te pakken. Anderzijds ervaren burgers nog steeds discriminatie en trekken burgers vaak niet aan de bel als ze discriminatie ervaren. Het blijft dus belangrijk dat banken de aanpak en het voorkomen van ervaren discriminatie borgen in hun organisatie.

2. Ontwikkelingen sinds vorige voortgangsbrief

Stand van zaken acties
In mijn eerdere brieven noemde ik verschillende acties waar banken, toezichthouders en ik mee aan de slag zijn om discriminatie aan te pakken. Een volledig overzicht van de stand van zaken op de verschillende acties vindt u als bijlage bij deze brief. Deze acties zien bijvoorbeeld op het verbeteren van communicatie, de aansluiting van banken op het meldpunt discriminatie.nl en aandacht voor discriminatie in interne opleidingen van banken.

Standaard Nederlandse Vereniging van Banken
Een belangrijke stap om ervoor te zorgen dat banken bij hun handelen rekening houden met het risico op discriminatie is de standaard waar de Nederlandse Vereniging van Banken (NVB) aan werkt. Deze standaard ziet op verschillende onderdelen in antiwitwas- en sanctieprocessen waar een risico op discriminatie is en moet banken helpen om discriminatie te voorkomen. Met verschillende praktijkvoorbeelden zal de standaard inzichtelijk maken hoe bij de interactie tussen banken en hun klanten discriminatie kan worden voorkomen, hoe 'adverse media screening' (het gebruik van openbare nieuwsbronnen) zo goed mogelijk kan worden toegepast en hoe kan worden omgegaan met transacties van en naar bepaalde landen, bijvoorbeeld als daar sancties gelden. De NVB voert op dit moment gesprekken met verschillende maatschappelijke

[5] AFM '*Ga actief discriminatie in dienstverlening tegen'.* 12 mei 2026, raadpleegbaar via: https://www.afm.nl/nl-nl/sector/actueel/2026/mei/sb-discriminatie-banken,

organisaties zodat de standaard aansluit bij hun ervaringen. De NVB verwacht de standaard in november te publiceren.

Eerder vroeg uw Kamer in een motie aandacht voor het in de standaard van de NVB opvolgen van alle aanbevelingen van het onderzoek van DNB uit mei 2024.[6] De aanbevelingen van DNB zijn, begrijp ik van de NVB, opgevolgd.[7] Ik vind het belangrijk dat banken deze standaard toepassen in de praktijk en dat banken deze goed implementeren in hun organisatie. Ik blijf hierover met de NVB in gesprek.

Toetsingskader risicoprofilering voor de invulling van de non-discriminatieverplichting
Het toetsingskader risicoprofilering is door het College voor de Rechten van de Mens in 2025 aangepast. Het toetsingskader is opgesteld voor overheidsinstanties die controleren op overtredingen. Het is daarom een nuttig instrument voor bijvoorbeeld toezichthouders. Daarnaast zie ik ook een meerwaarde voor poortwachters van het financiële stelsel, zoals banken, om discriminatie in de toepassing van regelgeving te voorkomen. Uw Kamer heeft ook een motie van het lid Ergin (DENK) aangenomen die de regering verzoekt te bewerkstelligen dat het toetsingskader risicoprofilering wordt toegepast door banken, toezichthouders en andere handhavende instanties.[8] DNB en AFM moedigen instellingen aan het toetsingskader te gebruiken en blijven hier ook in hun toezicht aandacht voor vragen. Banken zijn op de hoogte van het toetsingskader en hebben aangegeven dit te gebruiken in hun werkwijze. Ik begrijp van de NVB dat zij aanvullend ook kijkt naar het gebruik van de discriminatietoets van de Staatscommissie tegen racisme en discriminatie.[9] Ik beschouw de motie hiermee als afgedaan.

Implementatiewet ter voorkoming van witwassen en terrorismefinanciering
In eerdere signalen van onder andere de Nationaal Coördinator Discriminatie en Racisme wordt de Wwft als oorzaak voor ervaren discriminatie genoemd. De Wwft kent geen grondslag om ras, etniciteit, geloof of andere bijzondere persoonsgegevens te gebruiken bij de risicobeoordeling van klanten. Toch ervaren klanten overmatige controle en (indirecte) discriminatie in de toepassing van de Wwft. De acties die zijn ingezet zijn bedoeld om dit aan te pakken.

De Wwft wordt vanaf 10 juli 2027 vervangen door het nieuwe Europese antiwitwaspakket (AML-pakket). De regels voor poortwachters, waaronder banken, zullen dan direct uit de Europese antiwitwasverordening volgen. De Europese antiwitwasverordening voorziet in waarborgen om discriminatie te voorkomen. Zo zijn er voorafgaand aan de inhoudelijke artikelen meerdere overwegingen opgenomen om discriminatie te voorkomen, en is in een artikel opgenomen dat poortwachters alleen bijzondere persoonsgegevens mogen verwerken op voorwaarde dat zij geen besluiten nemen die op basis van die

---

[6] DNB, '*Tegengaan van discriminatie door banken bij de naleving van de Wwft*', 27 mei 2024, raadpleegbaar via: https://www.dnb.nl/media/ozsdxez4/78730-2400217-dnb-brochure-tegengaan-van-discriminatie_tg-pdfa.pdf
[7] Hiermee beschouw ik motie *Kamerstukken II*, 2023/2024, 32 013, nr. 295 als afgedaan.
[8] *Kamerstukken II*, 2025/26, 31 477, nr. 117.
[9] Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme, *'Discriminatietoets'*, raadpleegbaar via: https://www.discriminatietoets.nl/

gegevens tot bevooroordeelde en discriminerende resultaten leiden.[10] Concreet betekent dit dat poortwachters bijvoorbeeld geloof, ras of etnische afkomst niet mogen laten meewegen indien dit tot een discriminerende uitkomst leidt. Dit volgt ook uit de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) houdt daarmee toezicht op deze bepalingen. Ik heb dit in de toelichting op de implementatiewet ter voorkoming van witwassen en terrorismefinanciering verduidelijkt.

Het College voor de Rechten van de Mens adviseert daarnaast om in de implementatiewet ter voorkoming van witwassen en terrorismefinanciering nationale waarborgen op te nemen om discriminatie bij de uitvoering de antiwitwasregels te voorkomen. De implementatiewet implementeert slechts een deel van het AML-pakket, namelijk de zesde antiwitwasrichtlijn. Deze richtlijn gaat over de publieke bevoegdheden die komen kijken bij deze regelgeving. Het gaat dan bijvoorbeeld om de bevoegdheden van de financiële-inlichtingeneenheid (FIU-Nederland) en de handhavings- en toezichtmogelijkheden van toezichthouders. De implementatiewet bevat dus niet de verplichtingen voor poortwachters, waaronder banken. Deze bepalingen staan in de hiervoor genoemde Europese antiwitwasverordening. De antiwitwasverordening is Europees vastgesteld en betreft maximumharmonisatie.[11] EU-verordeningen gelden rechtstreeks en mogen niet worden omgezet in nationale wetgeving. Van EU-verordeningen mogen lidstaten ook niet afwijken.[12] Daarmee kan ik in de implementatiewet geen additionele nationale waarborgen opnemen. Zoals ik hierboven toelicht zijn er al waarborgen opgenomen in de antiwitwasverordening en is dit verduidelijkt in de toelichting van de implementatiewet.

Borgen discriminatie aanpak lange termijn
Ten slotte werk ik aan een gecoördineerde aanpak van discriminatie op de lange termijn voor de hele keten. Ik voer hierover overleg met de relevante partijen. Dit betreffen de Autoriteit Persoonsgegevens, De Nederlandsche Bank, Autoriteit Financiële Markten, de Nederlandse Vereniging van Banken, het College van de Rechten voor de Mens en de FIU-Nederland. Daarbij zie ik met name ruimte voor meer samenwerking tussen de verschillende uitvoerders en toezichthouders die vanuit hun eigen bevoegdheden een rol hebben in de aanpak van ervaren discriminatie.

3. Vervolg

Het komende jaar blijf ik me inzetten om discriminatie door banken aan te pakken en te voorkomen. Ik blijf dit onderwerp aankaarten in mijn gesprekken met banken en toezichthouders. Ik stuur uw Kamer in het najaar van 2027 opnieuw een voortgangsbrief. In 2027 zal Ipsos I&O het onderzoek naar ervaren discriminatie voor de laatste keer herhalen. De uitkomsten daarvan neem ik mee in mijn voortgangsbrief.
De minister van Financiën,
E. Heinen

---

[10] Overweging 152 en 172, en artikel 76, tweede lid, onderdeel c van Verordening (EU) 2024/1624 van het Europees parlement en de Raad van 31 mei 2024 tot voorkoming van het gebruik van het financiële stelsel voor witwassen of terrorismefinanciering.
[11] Artikel 114 Verwerkingsverdrag van de Europese Unie (VWEU).
[12] Behalve in het geval van artikel 114, vierde lid VWEU, welke hier niet van toepassing is.