

Feedbackstatement Beleidsregel Deskundigheid 2011

Inleiding

De consultatie van de beleidsregel deskundigheid 2011 is per 1 september 2010 van start gegaan. Een groot aantal personen en ondernemingen heeft hun reactie op de concept-beleidsregel kenbaar gemaakt, voor of kort na 31 oktober 2010. De lijst van respondenten is aangehecht als bijlage 1.

DNB en de AFM zijn verheugd te constateren dat de beleidsregel deskundigheid 2011 positief wordt ontvangen. In het merendeel van de reacties worden de uitgangspunten van de beleidsregel onderschreven. Wel verzoeken de respondenten de beleidsregel op een aantal plaatsen te verduidelijken of aan te scherpen.

Omdat veel vragen en opmerkingen betrekking hadden op dezelfde onderwerpen, hebben DNB en de AFM ervoor gekozen deze geclusterd per onderwerp te beantwoorden. Dit voorkomt onnodige herhalingen en heeft tot gevolg dat de opmerkingen niet te herleiden zijn tot individuele personen, ondernemingen of organisaties.

Per antwoord is aangegeven of de vraag of opmerking heeft geleid tot aanpassing van de beleidsregel (of toelichting) en op welke plaats de aanpassing is gemaakt. De antwoorden op de consultatiereacties hebben betrekking op de navolgende onderwerpen:

1. Groepsindeling en structuur van de beleidsregel
2. Principle based versus rule based
3. Lessons learned
4. Zelfregulering
5. Definities
6. Deskundigheid
7. Variabelen van toetsing
8. Samenstelling en functioneren collectief
9. Momenten van toetsing
10. Informatie en antecedenten
11. Weging informatie en antecedenten
12. Samenwerking toezichthouders

Naast de in dit feedbackstatement verwerkte consultatiereacties hebben DNB en de AFM ook consultatiereacties ontvangen die tot tekstuele aanpassingen hebben geleid zonder materiële impact.

In het navolgende wordt met de toezichthouder bedoeld: DNB, de AFM, of DNB en de AFM gezamenlijk.

Feedback

1. Groepsindeling en structuur van de beleidsregel

Een aantal respondenten geeft aan dat niet duidelijk is op basis waarvan de groepsindeling tot stand is gekomen. Daarbij geven zij aan dat de structuur van de beleidsregel en de verhouding tussen de hoofdstukken 1 en 2 van de beleidsregel onduidelijk is.

De indeling in groepen houdt verband met het cross-sectorale karakter van de beleidsregel: voor de verschillende soorten ondernemingen gelden dezelfde vereisten. Op deze wijze is gewaarborgd dat beleidsbepalers van verschillende soorten ondernemingen consistent worden beoordeeld.

Om toch recht te doen aan de soms zeer uiteenlopende activiteiten, risico's en omvang van de verschillende ondernemingen, is een driedeling gemaakt in groep A, B en C. Het uitgangspunt is dat beleidsbepalers van alle ondernemingen – ongeacht de groep waarvan zij deel uitmaken – voldoen aan het toetsingskader in het eerste deel van de beleidsregel. De beleidsbepalers van de ondernemingen in groep A worden bij aantreden al op de principle based criteria van hoofdstuk 1 getoetst. Principle based criteria zijn criteria die een doelomschrijving geven, in plaats van een gedetailleerde omschrijving waaraan en op welke wijze men moet voldoen.

Gezien de aard, de omvang, de complexiteit en het risicoprofiel van de ondernemingen in de groepen B en C, geldt voor beleidsbepalers van die ondernemingen een toetsing waarbij de eisen niet minder zwaar zijn, maar waarbij de toetsing anders wordt ingevuld. In plaats van de principle based criteria in onderdeel 1.2.1 (van hoofdstuk 1) gelden voor hen bij aantreden de rule based criteria in hoofdstuk 2.

Rule based criteria geven een meer gedetailleerde omschrijving waaraan men moet voldoen en op welke wijze men moet voldoen. Indien een beleidsbepaler hieraan voldoet, wordt hij of zij **geacht** deskundig te zijn als bedoeld in onderdeel 1.2.1. De overige onderdelen van hoofdstuk 1 zijn ook bij aantreden onverkort van kracht voor de beleidsbepalers van ondernemingen uit groepen B en C.

Voor de toetsing van beleidsbepalers van de ondernemingen in groep C geldt daarnaast ook nog een praktisch argument. Deze groep is, in aantallen entiteiten, veel groter dan de groepen A en B. Daarom wordt bij aantreden van deze beleidsbepalers, ook om capaciteitsredenen, alleen getoetst op de rule based criteria in deel 2. Hoofdstuk 2 komt dus in plaats van onderdeel 1.2.1.

Voor de beleidsbepalers in groep B geldt een iets afwijkende toetsing bij aantreden. Bij aantreden worden zij in beginsel getoetst op basis van de rule based criteria in hoofdstuk 2, tenzij er naar het oordeel van de toezichthouder aanleiding is om uitgebreider, dat wil zeggen aan de hand van de principle based criteria in hoofdstuk 1 te toetsen, bijvoorbeeld in verband met de grootte, het risicoprofiel of het soort activiteiten van de onderneming waar de beoogde beleidsbepaler zal aantreden.

Samengevat betekent dit dat voor beleidsbepalers van ondernemingen in groep A hoofdstuk 1 van toepassing is, voor de beleidsbepalers van de ondernemingen in de groepen B en C zijn zowel de hoofdstukken 1 en 2 van toepassing. Hoofdstuk 3 geldt voor alle beleidsbepalers.

- Deze consultatiereactie heeft geleid tot aanpassing van de leeswijzer en de paragrafen 7 'proportionele toepassing van de deskundigheidseisen' en 8 'opzet en indeling van de beleidsregel' in het algemeen deel van de toelichting.

2. Principle based versus rule based

Een aantal respondenten geeft aan dat zij sommige normen te vaag vindt en andere te rigide. Ook zijn sommige respondenten van mening dat de beleidsregel te weinig duidelijkheid verschaft over wat precies van de verschillende beleidsbepalers wordt verwacht.

De toezichthouder geeft in deze beleidsregel een nadere invulling het wettelijke vereiste 'deskundigheid' en de manier waarop de deskundigheid van beleidsbepalers door de toezichthouder wordt getoetst. De toezichthouder legt het begrip 'deskundigheid' ruim uit en verduidelijkt dit begrip aan de hand van beginselen (*principles*). Met deze principle based benadering benadrukt de toezichthouder dat ondernemingen, daar waar het gaat om de deskundigheid van hun beleidsbepalers, een eigen verantwoordelijkheid hebben. Uitsluitend bij aantreden van beleidsbepalers van ondernemingen in de groepen B en C gelden rule based criteria om redenen hiervoor onder 1 uiteengezet.

Ondernemingen en hun beleidsbepalers dienen zich ervan te vergewissen welke specifieke deskundigheid voor een bepaalde functie (bijvoorbeeld voorzitter van de raad van bestuur) of in een bepaalde situatie (bijvoorbeeld aan de vooravond van een grote overname in een ander continent) binnen de onderneming is vereist. Het is niet wenselijk op voorhand een limitatieve lijst van concrete vereisten aan te leggen die op iedereen van toepassing is. Deze beleidsregel concretiseert de vereisten aan en verwachtingen over de deskundigheid van beleidsbepalers in vergaande mate. In de toelichting is daarnaast een aantal concrete voorbeelden opgenomen. Deze geven aan dat de toezichthouder zal optreden als een bepaalde situatie zich voordoet. Overigens biedt deze beleidsregel ruimte voor overleg tussen de onderneming, diens beleidsbepalers en de toezichthouder mocht er in een specifiek geval onduidelijkheid bestaan over de invulling van een of meerdere principes.

➤ Deze consultatiereactie heeft niet geleid tot aanpassing van de beleidsregel of de toelichting.

3. Lessons learned

Een respondent merkt op dat de uitkomsten van de evaluaties van het beleid met betrekking tot de deskundigheid van beleidsbepalers niet zijn terug te vinden in deze beleidsregel, hetgeen deze respondent aanmerkt als een gemiste kans.

De belangrijkste uitkomsten van de evaluatie zijn geïntegreerd in de beleidsregel:

- Deskundigheid is meer dan alleen kennis. Vaardigheden en professioneel gedrag vormen een onmisbaar gedeelte van iemands deskundigheid;
- Er is een gezamenlijk toetsingskader nodig voor de deskundigheidstoetsing. Dit kader moet door DNB en de AFM op consistente wijze worden toegepast, evenwel met inachtneming van hun beider toezichtstaken (respectievelijk prudentieel en gedragtoezicht);
- Deskundigheid moet een voortdurend punt van aandacht zijn voor de onderneming en voor de toezichthouder. De toezichthouder zal indien concrete feiten en omstandigheden daartoe aanleiding geven een beleidsbepaler opnieuw moeten toetsen en in voorkomend geval over moeten kunnen gaan tot het geven van een aanwijzing tot het doen heenzenden van de betreffende beleidsbepaler.

➤ Deze consultatiereactie heeft geleid tot aanpassing van paragraaf 3 ‘aanleiding’ in het algemeen deel van de toelichting.

4. Zelfregulering

Een aantal respondenten vraagt hoe de beleidsregel zich verhoudt tot zelfregulering, zoals het Plan van Aanpak Deskundig en Goed Pensioenfondsbestuur en de Code Banken. Daarnaast vraagt een aantal respondenten zich af of de toezichthouder via deze beleidsregel ook gaat toezien op de naleving van bijvoorbeeld de Nederlandse Corporate Governance Code?

De beleidsregel bevat de eisen en uitgangspunten die de toezichthouder hanteert bij het toetsen van de deskundigheid van een beleidsbepaler. Zelfregulering is geen formeel aanknopingspunt voor toezicht. De toezichthouder toetst niet op naleving van instrumenten van zelfregulering. Het naleven van de deskundigheidseisen zoals gesteld in Code Banken of plan van Aanpak Deskundig en Goed Pensioenfondsbestuur is niet op voorhand voldoende. Dergelijke zelfregulering kan niettemin veel bruikbare handvatten bieden om aan te tonen dat een beleidsbepaler deskundig is.

➤ Deze consultatiereactie heeft niet geleid tot aanpassing van de beleidsregel of de toelichting.

5. Definities

Een aantal respondenten geeft aan dat in het document te weinig onderscheid wordt gemaakt tussen verschillende soorten beleidsbepalers; bestuursleden, dagelijks beleidsbepalers, medebeleidsbepalers, commissarissen en dergelijke, dit terwijl de functies in hun optiek een herkenbaar onderscheid rechtvaardigen.

De beleidsregel brengt bewust geen onderscheid aan tussen de verschillende soorten beleidsbepalers. De eisen zijn voor alle beleidsbepalers gelijk: elke beleidsbepaler moet deskundig zijn ten aanzien van de in de beleidsregel genoemde onderwerpen. Bij de deskundigheidstoets wordt de functie van de beleidsbepaler meegewogen, evenals de overige variabelen van toetsing en de samenstelling en het functioneren van het collectief. Door te toetsen met inachtneming van de functie van de beleidsbepaler wordt recht gedaan aan de verschillende taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van verschillende soorten beleidsbepalers. Het is de verantwoordelijkheid van de onderneming om vast te stellen wie de beleidsbepalers zijn en om dit te melden aan de toezichthouder.

- Deze consultatiereactie heeft geleid tot aanpassing van onderdeel 1.1 (definities en begrippen) en onderdeel 1.3 (variabelen van toetsing) van de toelichting op hoofdstuk 1.

Een aantal respondenten is van oordeel dat de beleidsregel primair geschreven lijkt te zijn vanuit het perspectief van de huidige wettekst. Momenteel geldt daarin (nog) geen deskundigheidseis voor leden RvC/RvT en vvgb-aanvragers/houders.

Het voorstel van wet tot wijziging van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek en de Wet op het financieel toezicht in verband met de bevoegdheid tot aanpassing en terugvordering van bonussen en winstdelingen van bestuurders en dagelijks beleidsbepalers en deskundigheidstoetsing van commissarissen, is op dit moment aanhangig bij de Tweede Kamer. Inwerkingtreding van dit wetsvoorstel is beoogd per 1 juli 2011. Bij inwerkingtreding van dat wetsvoorstel zal deze beleidsregel ook voor commissarissen en leden van de Raad van Toezicht gelden. Zij vallen vanaf dat moment onder de definitie van 'beleidsbepaler' in deze beleidsregel ("een persoon die op grond van de Wft, de Pw, de Wvb, de Wtt en de daarop gebaseerde regelgeving getoetst moet worden op deskundigheid").

De richtlijn deelnemingen in de financiële sector (nr. 2007/44/EG) introduceert een deskundigheidstoets voor houders van een verklaring van geen bezwaar (vvgb-houders), in aanvulling op de reeds bestaande betrouwbaarheidstoets. Op grond van het wetsvoorstel voor de Wet implementatie richtlijn deelnemingen in de financiële sector (Kamerstukken II, 2009/10, 32 292, nr. 2) wordt dit vereiste ten aanzien van de deskundigheid van vvgb-houders geïmplementeerd in artikel 3:100, eerste lid, van de Wft. Omdat de richtlijn reeds per 21 maart 2009 in de Nederlandse wetgeving geïmplementeerd had moeten zijn geeft de toezichthouder tot aan het moment van inwerkingtreden van dit wetsvoorstel een zoveel mogelijk richtlijn-conforme uitleg en toepassing aan de thans nog geldende vvgb-bepalingen in de Wft.

Vanaf 21 maart 2009 verschilt het wettelijke regime in Nederland voor vvgb-aanvragen ex artikel 3:95, 3:96 lid 1 sub b en 3:108 Wft, van het regime dat op grond van de richtlijn van kracht zou moeten zijn. De richtlijn bepaalt dat aanvragen die zijn gedaan voordat de richtlijn in de nationale regelgeving is geïmplementeerd, op grond van het 'oude' nationale regime worden behandeld. Deze overgangsregel geldt echter niet meer vanaf de datum waarop de richtlijn uiterlijk geïmplementeerd had moeten zijn (21 maart 2009). Vvgb-aanvragen die vanaf 21 maart 2009 worden ontvangen moeten derhalve worden beoordeeld aan de hand van een zoveel mogelijk richtlijnconforme interpretatie en toepassing van de huidige vvgb-bepalingen in de Wft. Dat houdt concreet in dat de nieuwe procedure (met de striktere termijnen) gevolgd moet worden en de huidige beoordelingscriteria voor vvgb-aanvragen zoveel mogelijk worden uitgelegd in de geest van de nieuwe criteria, waaronder die inzake betrouwbaarheid en deskundigheid. Voor wat betreft dit laatste beoordelingscriterium is mede deze beleidsregel relevant.

- Deze consultatiereactie heeft geleid tot een paragraaf 5 ‘toekomstige wetswijzigingen’ in het algemeen deel van de toelichting.

Een aantal respondenten vraagt zich af welke definitie de toezichthouder hanteert voor kleine financiële dienstverlener.

Een kleine financiële dienstverlener is een financiële dienstverlener waar (inclusief de beleidsbepaler(s)) 6 of minder personen werkzaam zijn.

- Deze consultatiereactie heeft geleid tot aanpassing van de toelichting op onderdeel 2.8 (kleine financiële dienstverlener met uitzondering van een bemiddelaar in of adviseur van beleggingsobjecten; natura-uitvaartverzekeraar; onderlinge waarborgmaatschappij met een verklaring) in de toelichting op hoofdstuk 2.

6. Deskundigheid

a) Competenties

Een respondent merkt op dat de beschrijving bij de competenties evenwichtig is maar dat onderdelen van die beschrijving soms met elkaar in tegenspraak lijken te zijn.

Voor het aantonen van de deskundigheid van een beleidsbepaler moeten competenties gebruikt worden. Het is aan de onderneming en beleidsbepaler om aan te tonen over welke competenties de beleidsbepaler beschikt en op welke wijze hij of zij deze toepast. Een beleidsbepaler hoeft niet over alle competenties tegelijk of in gelijke mate te beschikken. Welke competenties van belang zijn, zal ook afhankelijk zijn van de beoogde functie. Het is dus goed mogelijk dat sommige competenties – of de beschrijving daarvan – zich niet eenvoudig laten combineren in één persoon.

- Deze consultatiereactie heeft geleid tot aanpassing van de toelichting op onderdeel 1.2 (deskundigheid) in de toelichting op hoofdstuk 1.

Een aantal respondenten vraagt zich af wat de relevante competenties zijn voor welke functie?

Dit kan voor elke onderneming en functie anders zijn. Dit is in eerste instantie aan de onderneming om te bepalen. De onderneming bepaalt in eerste instantie, met inachtneming van de variabelen van toetsing (onderdeel 1.3) en de samenstelling en het functioneren van het collectief (onderdeel 1.4) welke competenties van belang zijn. De onderneming schept vervolgens duidelijkheid aan de toezichthouder over de relevante competenties voor de betreffende functie en toont aan dat een (beoogd) beleidsbepaler aan deze competenties voldoet.

- Deze consultatiereactie heeft geleid tot een aanpassing van de toelichting op onderdeel 1.2 (deskundigheid), in de toelichting op hoofdstuk 1.

Een aantal respondenten vraagt hoe de toezichthouder competenties zal gaan toetsen?

Het uitgangspunt bij deskundigheidstoetsing is dat de onderneming de toezichthouder overtuigt van de deskundigheid van zijn beleidsbepalers. Deskundigheid moet blijken uit opleiding, ervaring en competenties. Het is hierbij primair aan de onderneming om de deskundigheid van een (beoogde) beleidsbepaler te toetsen, bijvoorbeeld door een assessment. Indien de toezichthouder besluit dat een gesprek met een beleidsbepaler noodzakelijk is om de deskundigheid van een beleidsbepaler vast te stellen, dan zal met betrekking tot competenties door de toezichthouder worden beoordeeld of het beeld dat de onderneming hierover heeft geschetst strookt met wat uit het gesprek naar voren komt (en indien van toepassing met eventueel aanwezige toezichtinformatie met betrekking tot de beleidsbepaler in kwestie).

- Deze consultatiereactie heeft geleid tot een aanpassing van de toelichting op onderdeel 1.2 (deskundigheid), in de toelichting op hoofdstuk 1.

b) Eisen voor onderneming versus beleidsbepaler

Een aantal respondenten geeft aan dat in de beleidsregel duidelijker onderscheid moet worden gemaakt tussen de wettelijke normen die aan ondernemingen wordt opgelegd en de deskundigheidseisen voor beleidsbepalers.

In de wet is beschreven aan welke verplichtingen ondernemingen moeten voldoen. Van beleidsbepalers wordt verwacht dat zij deskundig genoeg zijn om er, onder meer, voor te zorgen dat de onderneming de wettelijke verplichtingen naleeft. Daarom wordt in de beleidsregel tot uitdrukking gebracht dat een beleidsbepaler bijvoorbeeld aantoonbare deskundigheid moet hebben op het gebied van de bedrijfsvoering en van risicomanagement en dat hij of zij deze deskundigheid ook daadwerkelijk toepast. Dat is de verantwoordelijkheid van de onderneming, maar ook van de beleidsbepaler. Het volgende voorbeeld dient ter verduidelijking. Stel dat binnen een onderneming de bedrijfsvoering niet op orde is. De toezichthouder kan hiervoor bijvoorbeeld een maatregel (zoals een aanwijzing, een last onder dwangsom of een boete) opleggen. Daarmee zijn echter de problemen in de bedrijfsvoering nog niet opgelost. De beleidsbepaler is verantwoordelijk voor het oplossen van deze problemen. Slaagt hij daar niet of onvoldoende in, dan zegt dit ook iets over zijn of haar deskundigheid. Het niet nakomen van wettelijke verplichtingen van de onderneming kan dus ook consequenties hebben voor een of meer beleidsbepalers binnen die onderneming.

- Deze consultatiereactie heeft geleid tot een aanpassing van de toelichting op onderdeel 1.2.1, onderwerpen A tot en met D in toelichting op hoofdstuk 1 en paragrafen 2 ‘beoogd effect’ en 4 ‘uitgangspunten van deskundigheidstoetsing’ in het algemeen deel van de toelichting.

c) Inhoud van de vereisten

Een aantal respondenten vraagt zich af hoe de verschillende elementen van onderdeel 1.2.1 zich tot elkaar verhouden.

Onderdeel 1.2.1 geeft allereerst een **definitie** van deskundigheid: ‘omvat kennis, vaardigheden en professioneel gedrag’. Vervolgens stelt onderdeel 1.2.1 dat deskundigheid **blijkt uit** opleiding, ervaring en competenties. Daarnaast geeft onderdeel 1.2.1 aan op welke **onderwerpen** een beleidsbepaler deskundig moet zijn (A-D). Het oordeel van de toezichthouder over de deskundigheid (= kennis, ervaring én professioneel gedrag) van een beleidsbepaler heeft betrekking op de onderwerpen van deskundigheid, waarbij tevens rekening wordt gehouden met de onderdelen 1.3 (variabelen van toetsing) en 1.4 (samenstelling en functioneren van het collectief). De toetsing van deskundigheid is (onder meer, zie onderdeel 1.6 informatie en antecedenten) gebaseerd op hetgeen de onderneming aantoont (opleiding, ervaring en competenties) inzake de deskundigheid van een beleidsbepaler.

- Deze consultatiereactie leidt niet tot aanpassing van de beleidsregel of de toelichting.

Een respondent geeft aan dat het onderwerp ‘uitbesteding’ ontbreekt in de opsomming van onderdeel 1.2.2 (deskundigheidsgebieden pensioenfondsen).

Dat is juist. De opsomming in onderdeel 1.2.2 is gebaseerd op artikel 30 van het Besluit uitvoering Pw en Wvb. Uitbesteding wordt in Hoofdstuk 4 van dit Besluit geadresseerd, deskundigheid ten aanzien van uitbesteding in artikel 14, lid 3. De toezichthouder hecht veel belang aan het ‘in control’ zijn bij uitbesteding, daarom is ‘uitbesteding’ als deskundigheidsgebied toegevoegd in onderdeel 1.2.2 van de beleidsregel.

- Deze consultatiereactie heeft geleid tot aanpassing van onderdeel 1.2.2 (deskundigheidsgebieden (beroeps) pensioenfondsen) van de beleidsregel en de toelichting op onderdeel 1.2.2 (deskundigheidsgebieden (beroeps)pensioenfondsen) in de toelichting op hoofdstuk 1.

Een aantal respondenten geeft aan dat de eisen voor beleidsbepalers van ondernemingen in groepen B en C bij aantreden (hoofdstuk 2) minder zwaar zijn dan bij hertoetsing (want dan geldt hoofdstuk 1). Zij vinden dit onwenselijk.

De toetsing van de eisen uit onderdeel 1.2.1 is in hoofdstuk 2 proportioneel ingevuld voor beleidsbepalers van ondernemingen uit groepen B en C bij aantreden (een toetsing als bedoeld in onderdeel 1.5.a). Dit betekent niet dat de *eisen* minder zwaar zijn, maar dat de *toetsing* om, onder meer, praktische redenen anders wordt ingevuld. Bij aantreden gelden voor beleidsbepalers van ondernemingen uit groepen B en C namelijk een aantal specifieke vereisten (rule based criteria). Indien een beleidsbepaler hieraan voldoet, wordt hij of zij **geacht** deskundig te zijn als bedoeld in onderdeel 1.2.1. De overige onderdelen van hoofdstuk 1 zijn ook bij aantreden onverkort van kracht voor de beleidsbepalers van ondernemingen uit groepen B en C. Het spreekt daarom voor zich dat een eventuele hertoets gebaseerd wordt op het algemene kader (principle based criteria) zoals weergegeven in hoofdstuk 1, aangezien bij een hertoets het functioneren van een beleidsbepaler in de praktijk centraal staat.

- Deze consultatiereactie heeft geleid tot een aanpassing van de toelichting op onderdeel 1.5 (momenten van toetsing), in de toelichting op hoofdstuk 1 en paragrafen 7 ‘proportionele toepassing van de deskundigheidseisen’ en 8 ‘opzet en indeling van de beleidsregel’ in het algemeen deel van de toelichting.

Een aantal respondenten mist een prominente plaats voor de (inmiddels) breed gedragen visie dat de financiële sector een belangrijke rol vervult in de maatschappij

De toezichthouder onderschrijft deze visie en is van mening dat deze op diverse plaatsen in de beleidsregel wordt uitgedragen, zoals bij de onderwerpen van deskundigheid (in het bijzonder de onderwerpen A en D).

- Deze consultatiereactie heeft geleid tot een aanvullende opmerking in paragraaf 2 ‘beoogd effect’ in het algemeen deel van de toelichting.

d) Cross-sectoraal

Een aantal respondenten vraagt zich af waarom de gehele financiële sector op één en dezelfde wijze wordt behandeld, terwijl de wetgever onderscheid heeft aangebracht tussen de verschillende onderdelen van de financiële sector? Een aantal van hen vindt het niet wenselijk dat voor elke onderneming dezelfde eisen gelden.

De wetgever heeft bepaald dat elke beleidsbepaler in de financiële sector deskundig moet zijn. De toezichthouder geeft met deze beleidsregel aan hoe zij deze eisen invullen. Bij de toets wordt rekening gehouden met de functie van de beleidsbepaler; de aard, omvang, complexiteit en het risicoprofiel van de onderneming waar de beleidsbepaler werkzaam is en met de samenstelling en het functioneren van het collectief. In de optiek van de toezichthouder zijn er geen doorslaggevende redenen om de invulling van de eisen verder te laten variëren tussen de verschillende onderdelen van de financiële sector, met uitzondering van de specifieke bestaande wet- en regelgeving voor (beroeps)pensioenfondsen.

- Deze consultatiereactie heeft geleid tot aanpassing van de paragraaf 6 ‘reikwijdte’ in het algemeen deel van de toelichting.

e) De onderneming is verantwoordelijk voor deskundigheid

Een aantal respondenten geeft aan dat zij van mening is dat de onderneming primair verantwoordelijk is voor de deskundigheid van zijn beleidsbepalers; de toezichthouder moet niet op de stoel van de onderneming gaan zitten.

De toezichthouder is het hiermee eens. De beleidsregel hanteert daarom de volgende uitgangspunten voor deskundigheidstoetsing:

- 1) Deskundigheid is een doorlopende eis.
 - 2) De onderneming is verantwoordelijk voor het aanstellen (en aanhouden) van deskundige beleidsbepalers.
 - 3) De onderneming vergewist zich van de deskundigheid van haar beleidsbepalers en dient de toezichthouder hiervan te overtuigen. Deze beleidsregel biedt de onderneming hiervoor handvatten.
 - 4) Beleidsbepalers moeten deskundig zijn ten aanzien van de verplichtingen die de wet oplegt aan de ondernemingen.
 - 5) De toezichthouder heeft een ingevolge de wet een eigen verantwoordelijkheid om de deskundigheid van beleidsbepalers te toetsen. Bij zijn oordeelsvorming baseert de toezichthouder zich op de vereisten en uitgangspunten zoals verwoord in deze beleidsregel.
- Deze consultatiereactie heeft geleid tot aanpassing van de paragrafen 2 ‘beoogd effect’ en 4 ‘uitgangspunten deskundigheidstoetsing’ in het algemeen deel van de toelichting.

7. Variabelen van toetsing

a) Geen uitzonderingen

Een aantal respondenten pleit voor het openhouden van de mogelijkheid om op grond van bijzondere redenen tot het oordeel te komen dat een beoogd beleidsbepaler geschikt is, ook al voldoet deze niet aan de in de beleidsregel gestelde normen (dit betreft bijvoorbeeld gekozen bestuurders bij onderlinge waarborgmaatschappijen).

De toezichthouder is van mening dat, conform de wettelijke eis, elke beleidsbepaler – of het een gekozen bestuurder is of niet – deskundig moet zijn. De beleidsregel deskundigheid wijzigt de kring van te toetsen personen niet.

De grondslag voor het toetsen van de algemene bestuurders van de onderlinge waarborgmaatschappijen is Wft 3:8. In de praktijk worden deze bestuurders op dit moment niet getoetst omdat zij fungeren als een bestuur op afstand en omdat zij zich niet bezighouden met het dagelijks beleid van een onderlinge. Zij fungeren in feite als een raad van toezicht of als commissarissen. Leden van de toezichthoudende organen zullen – zodra het voorstel van wet tot wijziging van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek en de Wet op het financieel toezicht in verband met de bevoegdheid tot aanpassing en terugvordering van bonussen en winstdelingen van bestuurders en dagelijks beleidsbepalers en deskundigheidstoetsing van commissarissen in werking is getreden - ook op deskundigheid worden getoetst. Analoog hieraan zullen vanaf de ingang van deze wetswijziging ook de algemene bestuursleden van een onderlinge door DNB op deskundigheid worden getoetst. Bij deze toetsing wordt, conform hetgeen in de beleidsregel staat, rekening gehouden met de functie van de algemeen bestuurder, de aard, omvang, complexiteit en het risicoprofiel van de onderlinge en de samenstelling en het functioneren van het bestuur als geheel.

- Deze consultatiereactie heeft geleid tot aanpassing van de toelichting op onderdeel 1.3 (variabelen van toetsing).

b) Leden raad van commissarissen/raad van toezicht

Een aantal respondenten vraagt zich af welke specifieke deskundigheidsvereisten gelden voor leden van de RvC?

De beleidsregel gaat pas voor commissarissen en leden van de Raad van toezicht gelden vanaf de inwerkingtreding van het voorstel van wet tot wijziging van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek en de Wet op het financieel toezicht in verband met de bevoegdheid tot aanpassing en terugvordering van bonussen en winstdelingen van bestuurders en dagelijks beleidsbepalers en deskundigheidstoetsing van commissarissen. In de beleidsregel is geen onderscheid gemaakt in de deskundigheidseisen voor beleidsbepalers omdat bij elke toets rekening wordt gehouden met de specifieke functie van een beleidsbepaler. Dit onderwerp is hiervoor reeds toegelicht in het antwoord op de eerste vraag onder punt 5 (definities).

- Deze consultatiereactie heeft geleid tot aanpassing van paragraaf 5 ‘toekomstige wetswijzigingen’ in het algemeen deel van de toelichting.

c) Eisen beleidsbepalers holding-dochter

Een aantal respondenten vraagt zich af of zowel op het niveau van de holding als bij alle dochters alle deskundigheid aanwezig moet zijn? Of is het voldoende dat die deskundigheid alleen bij de holding aanwezig is en dat de dochters alleen over specifiek noodzakelijke deskundigheid beschikken?

Zowel beleidsbepalers op het niveau van een financiële holding als beleidsbepalers op het niveau van alle dochters moeten deskundig (als bedoeld in onderdeel 1.2.1) zijn. De invulling van de vereisten is proportioneel: de toezichthouder houdt rekening met de aard, omvang, complexiteit en het risicoprofiel van de onderneming. Daarbij geldt:

- in geval van beleidsbepalers van een financiële holding: de beleidsbepalers moeten deskundig zijn met betrekking tot de holding en alle dochters;
in geval van beleidsbepalers van een dochter: de beleidsbepalers moeten deskundig zijn met betrekking tot de dochter
- Deze consultatiereactie heeft geleid tot aanpassing van de toelichting op onderdeel 1.3 (variabelen van toetsing) in hoofdstuk 1 van de toelichting.

d) Eisen beleidsbepalers herverzekeringscaptive

Een respondent vraagt aandacht voor de bijzondere overwegingen die spelen bij de beoordeling van de deskundigheid van beleidsbepalers van een herverzekeringscaptive.

De toezichthouder onderschrijft dat sprake is van bijzondere overwegingen die spelen bij de beoordeling van de deskundigheid van beleidsbepalers van herverzekeringscaptives. Hier zal door toepassing van in het bijzonder onderdeel 1.3.b (de aard, de omvang, het risicoprofiel en de complexiteit van de onderneming) invulling aan gegeven worden.

- Deze consultatiereactie heeft niet geleid tot aanpassing van de beleidsregel of toelichting.

8. Samenstelling en functioneren collectief

a) Toetsing collectief

Een aantal respondenten vraagt zich af hoe de deskundigheid van het collectief wordt bepaald.

De toezichthouder toetst uitsluitend individuele beleidsbepalers op deskundigheid, niet het bestuur of een ander collectief van alle beleidsbepalers samen. Bij die toetsing van een beleidsbepaler kijkt de toezichthouder primair naar diens eigen deskundigheid. Bij de toetsing wordt de samenstelling en het functioneren van het collectief echter ook in acht genomen. Dit betekent bijvoorbeeld dat de toezichthouder kijkt of met deze beleidsbepaler, gegeven diens specifieke kennis, vaardigheden en professioneel gedrag, de deskundigheid voldoende is gewaarborgd binnen het collectief van beleidsbepalers. Denkbaar is bijvoorbeeld dat een zittende bestuurder met specifieke kennis vertrekt en dat de beoogde opvolger niet over deze specifieke kennis beschikt. De toezichthouder zal de onderneming in dat geval vragen hoe men de kennis-lacune denkt op te lossen. Bij het uitblijven van een bevredigend antwoord is denkbaar dat de beoogde opvolger niet deskundig wordt bevonden met het oog op de te vervullen plek binnen het collectief. In voorkomend geval kan het tot gevolg hebben dat de nieuwe beleidsbepaler niet kan aantreden. Daarnaast kan dit betekenen dat één of meerdere zittende beleidsbepalers onvoldoende deskundig worden bevonden gegeven de nieuwe samenstelling en taakverdeling van het collectief. Dit laatste kan zich bijvoorbeeld voordoen indien bij een collectief van drie beleidsbepalers van ondernemingen in groep B en C, de beleidsbepaler met het relevante diploma en de relevante werkervaring aftreedt. In dat geval wordt in ieder geval ook beoordeeld of de bestuurders die blijven (inmiddels) over een relevant diploma of de vereiste relevante werkervaring beschikken.

- Deze consultatiereactie heeft geleid tot aanpassing van de toelichting op onderdeel 1.4 (collectief) in hoofdstuk 1.

b) **Wettelijke grondslag**

Een aantal respondenten merkt op dat het Nederlandse vennootschapsrecht als uitgangspunt ‘collegiaal bestuur’ heeft. Men vraagt zich af of met ‘collectief’ collegiaal bestuur wordt bedoeld. Dit brengt volgens de respondenten onder meer mee dat de bestuursleden, ongeacht hun onderlinge taakverdeling, gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor zorgvuldige en juiste vervulling van de bestuurstaken. Aanbevolen wordt om in de beleidsregel ook invulling te geven aan een collectieve deskundigheidsnorm. Gepleit wordt voor een collectieve benadering waarbij het collectief als geheel aan de vereisten moet voldoen.

Bij het toetsen van de individuele deskundigheid wordt de samenstelling en het functioneren van het collectief mede betrokken in de oordeelsvorming. Het gaat bij de toetsing van de deskundigheid niet primair om de collectieve aansprakelijkheid van de bestuurders, maar om hun individuele deskundigheid. Om gezamenlijke verantwoordelijkheid te kunnen dragen moet elke beleidsbepaler individueel deskundig zijn. Dit impliceert overigens niet dat zij allemaal over dezelfde deskundigheid moeten beschikken.

De toezichthouder is van oordeel dat deze beleidsregel niet het juiste instrument is om de financiële toezichtregelgeving uit te breiden met een collectieve toetsing van beleidsbepalers.

- Deze consultatiereactie heeft geleid tot aanpassing van paragraaf 2 ‘beoogd effect’ in het algemeen deel van de toelichting.

Een aantal respondenten meent dat het niet houdbaar is om een zittende beleidsbepaler niet (langer) deskundig te achten enkel en alleen omdat een collega beleidsbepaler is afgetreden.

Het aftreden van een beleidsbepaler maakt de overige beleidsbepalers niet automatisch ondeskundig. Er kan echter een situatie ontstaan waarin het vertrek van een beleidsbepaler resulteert in een lacune in de deskundigheid. Het is dan aan de onderneming om te voorzien in deze lacune, ofwel doordat de resterende beleidsbepalers hun deskundigheid uitbreiden ofwel door het aantrekken van een nieuwe beleidsbepaler die over de specifieke deskundigheid beschikt.

- Deze consultatiereactie heeft geleid tot aanpassing van de toelichting op onderdeel 1.4 (collectief) in hoofdstuk 1.

9. Momenten van toetsing

a) Hertoetsing, wanneer en onder welke voorwaarden?

Een aantal respondenten vraagt of de toezichthouder kan aangeven wanneer tot hertoetsing wordt overgegaan. In de toelichting staan veel voorbeelden van feiten en omstandigheden die hiertoe een redelijke aanleiding geven. Mag hieruit afgeleid worden dat eerder dan nu het geval is tot hertoetsing wordt overgegaan? De respondenten zijn van mening dat, vanuit het oogpunt van rechtsonzekerheid (en mogelijke reputatieschade), het van groot belang is dat objectieve criteria worden opgesteld op basis waarvan een hertoetsing, anders dan bij wangedrag plaatsvindt.

De beleidsregel biedt een principle based uitwerking van de wettelijke deskundigheidseis. Deze wettelijke eis is een doorlopende eis: beleidsbepalers dienen deskundig **te zijn**. De mogelijkheid tot hertoetsing is derhalve niet nieuw. In de beleidsregel wordt toegelicht hoe de toezichthouder dit invult. Wanneer en waarom tot hertoetsing zal worden besloten is (en blijft) situatiespecifiek en kan daarom niet op voorhand limitatief worden vastgelegd. In de toelichting op de beleidsregel zijn voorbeelden opgenomen van feiten en omstandigheden die aanleiding kunnen geven tot een hertoetsing. De toezichthouder is niet voornemens om beleidsbepalers periodiek opnieuw te toetsen.

- Deze consultatiereactie heeft niet geleid tot aanpassing van de beleidsregel of toelichting.

In het kader van de doorlopende deskundigheidseis wordt door een respondent aanbevolen om het nut en de noodzaak van permanente educatie met de sector te bespreken.

Aangezien een beleidsbepaler doorlopend deskundig moet zijn en de ontwikkelingen in de financiële sector voortdurend in beweging zijn lijkt permanente educatie een noodzakelijke, maar op voorhand geen voldoende voorwaarde om doorlopend aan de deskundigheidseis te voldoen. Bespreking van permanente educatie tussen toezichthouder en de sector zal derhalve eerder gaan over de manier waarop invulling wordt gegeven aan die permanente educatie.

- Deze consultatiereactie heeft niet geleid tot aanpassing van de beleidsregel of toelichting.

b) Informatieverschaffing rondom hertoetsing

Een aantal respondenten wijst de toezichthouder op het feit dat een hertoetsing met deugdelijke waarborgen moet zijn omkleed. Dit betekent in ieder geval dat een hertoetsing tijdig en gemotiveerd aangekondigd zal moeten worden.

De toezichthouder onderschrijft dat een toetsing met deugdelijke waarborgen moet zijn omkleed, echter niet dat daaruit zou volgen dat een hertoetsing altijd tijdig en gemotiveerd aangekondigd zou moeten worden. De toezichthouder heeft een doorlopende bevoegdheid een hertoetsing uit te voeren.

- Deze consultatiereactie heeft niet geleid tot aanpassing van de beleidsregel of de toelichting.

Een aantal respondenten vraagt zich af welke maatregelen de toezichthouder neemt indien een beleidsbepaler niet wil meewerken aan een hertoets?

De toezichthouder zal in eerste instantie hierover in gesprek gaan met de onderneming. Mocht dit onvoldoende resultaat opleveren dan kan de toezichthouder wettelijke handhavingsmaatregelen aan de onderneming opleggen; in het uiterste geval is dat in dit verband een aanwijzing tot het doen heenzenden van de betreffende beleidsbepaler.

- Deze consultatiereactie heeft geleid tot aanpassing van de toelichting op onderdeel 1.5 (momenten van toetsing), in de toelichting op hoofdstuk 1.

c) Onderscheid beleidsbepalers en leden RvC/RvT

Een aantal respondenten geeft aan dat het overgangsrecht in het wetsvoorstel dat voorziet in de deskundigheidstoets voor leden van toezichthoudende organen bepaalt dat zittende leden van deze organen in ieder geval worden getoetst bij herbenoeming. Deze respondenten menen dat de beleidsregel in afwijking hiervan zou bepalen dat voor zittende leden van toezichthoudende organen geen toetsing plaatsvindt bij herbenoeming tenzij er redelijke aanleiding toe is.

De wet is leidend en deze beleidsregel geeft geen afwijkend overgangsrecht. Zittende commissarissen en leden van de raad van toezicht worden gedurende de wettelijke overgangsperiode voor het eerst getoetst bij herbenoeming.

- Deze consultatiereactie heeft geleid tot aanpassing van de toelichting op onderdeel 1.5 (momenten van toetsing) in de toelichting op hoofdstuk 1.

d) Wie worden hertoetst (onderscheid individu-collectief)?

Een aantal respondenten vraagt in hoeverre het aantreden van een nieuwe bestuurder of commissaris en een daarmee samenhangende wijziging van het collectief tot hertoetsing van één of meerdere personen binnen dit collectief leidt.

De toezichthouder beoogt niet zittende beleidsbepalers te hertoetsen bij aantreden van een nieuwe beleidsbepaler. Een wijziging van de samenstelling van het collectief, anders dan door het aantreden van een nieuwe beleidsbepaler, kan echter wel een redelijke aanleiding vormen voor hertoetsing. Bijvoorbeeld indien een beleidsbepaler met een bepaalde expertise terugreedt en voor deze beleidsbepaler geen vervanging wordt gezocht of geen tijdige vervanging kan worden gevonden, of indien de beleidsbepalers binnen het collectief van functie wisselen.

- Deze consultatiereactie heeft geleid tot aanpassing de toelichting op onderdeel 1.5 (momenten van toetsing) in de toelichting op hoofdstuk 1.

Een aantal respondenten vraagt zich af wanneer wordt overgegaan tot hertoetsing van meerdere personen uit het collectief en wanneer kan volstaan worden met hertoetsing van een enkele beleidsbepaler?

Dit valt niet op voorhand limitatief te bepalen en zal situatiespecifiek, afhankelijk van wat de aanleiding voor de hertoets vormt, worden ingevuld.

- Deze consultatiereactie heeft geleid tot aanpassing van de toelichting op onderdeel 1.5 (momenten van toetsing) in de toelichting op hoofdstuk 1.

e) Hertoetsing bij groei naar een onderneming van meer dan 6 personen (onderdeel 2.2)

Dient deze hertoetsing ook plaats te hebben indien de beleidsbepalers reeds bij aantreden aan alle genoemde eisen voldeden? Een aantal respondenten vraagt waarom de grens tussen grote en kleine ondernemingen is getrokken bij 6 personen.

De hertoetsing geldt ook indien de oorspronkelijke beleidsbepalers bij aantreden aan de vereisten voldeden. Bij hertoetsing worden zij namelijk getoetst op basis van andere criteria. De grens van 6 personen geldt ook in de huidige beleidsregel deskundigheid van de AFM. In de praktijk levert deze

grens geen problemen of vragen op. Deze wordt voor de ondernemingen waarvan de AFM de vergunningverlenende autoriteit is gehandhaafd.

- Deze consultatiereactie heeft niet geleid tot aanpassing van de beleidsregel of toelichting.

f) Commissarissen in groepsentiteiten

Een aantal respondenten vraagt zich af hoe om te gaan met commissarissen die in een groep actief zijn (commissaris zijn bij diverse groepsentiteiten)? Deze respondenten stellen voor dat deze commissarissen slechts eenmalig worden getoetst op deskundigheid?

Gegeven het feit dat de toezichthouder bij de toetsing van een beleidsbepaler rekening houdt met de variabelen van toetsing (onderdeel 1.3) en met de samenstelling en het functioneren van het collectief (onderdeel 1.4) kan niet automatisch worden volstaan met een enkele deskundigheidstoets van een beleidsbepaler of commissaris die een commissariaat heeft bij diverse entiteiten van een groep.

Deze consultatiereactie heeft geleid tot aanpassing van de toelichting op onderdeel 1.4 (collectief) in de toelichting op hoofdstuk 1.

10. Informatie en antecedenten

a) Overlap/reikwijdte betrouwbaarheid versus deskundigheid.

De verbreding van het deskundigheidsbegrip leidt ertoe dat het onderscheid tussen het deskundigheid- en betrouwbaarheidsbegrip diffuus wordt. In de ogen van een aantal respondenten is de overlap tussen deze begrippen, hetgeen bijvoorbeeld blijkt uit het gebruik van een aantal dezelfde antecedenten, onwenselijk.

Het doel van beide toetsen is de borging van de integriteit van, en het vertrouwen in, de financiële markten. Daar waar bij deskundigheidstoetsing gebruikt gemaakt wordt van antecedenten die ook gebruikt worden in het kader van betrouwbaarheidstoetsingen – betrokkenheid beleidsbepaler bij surséance van betaling of faillissement – is de wegging van het antecedent anders. Bij deskundigheidstoetsing wordt gekeken in hoeverre de betrokkenheid van de beleidsbepaler bij een surséance van betaling of faillissement te relateren is aan de deskundigheid (of het gebrek daaraan) van de beleidsbepaler, terwijl bij betrouwbaarheidstoetsing de integriteit van de beleidsbepaler in relatie tot het antecedent centraal staat. De betrouwbaarheids- en deskundigheidstoets zijn in die zin dus complementair.

- Deze consultatiereactie heeft geleid tot aanpassing van de toelichting op onderdeel 1.6 (informatie en antecedenten) in de toelichting op hoofdstuk 1.

b) Welke informatie moet worden aangeleverd?

In het Meldingsformulier staat welke informatie de onderneming moet aanleveren voor toetsing op deskundigheid bij een voorgenomen benoeming (het aantreden van een beleidsbepaler). Dit meldingsformulier zal per 1 januari 2011 zijn aangepast aan hetgeen gesteld is in de beleidsregel deskundigheid. De komende Wft-wijziging die tot gevolg heeft dat de eis van deskundigheid ook gaat gelden voor leden van toezichthoudende organen zal tot een volgende aanpassing van het formulier leiden.

In geval van een hertoetsing staat het functioneren van een beleidsbepaler in de praktijk centraal. De toezichthouder kan hiertoe extra informatie bij de onderneming opvragen, zoals de periodieke (schriftelijk vastgelegde) beoordelingen van een beleidsbepaler op basis van het functieprofiel en de uitgeoefende functie, inclusief de overwegingen die tot deze beoordeling hebben geleid (onderdeel

1.6.c.iii), en bijvoorbeeld de notulen van vergaderingen van het collectief, zodat inzicht wordt verkregen in het handelen van betreffende beleidsbepaler etc.

- Deze consultatiereactie heeft niet geleid tot aanpassing van de beleidsregel of de toelichting. De inwerkingtreding van de beleidsregel leidt tot aanpassing van het meldingsformulier per datum inwerkingtreding.

c) Inhoud van deze informatie (relatie met lijstje Bpr/Bgfo)

Een aantal respondenten geeft aan dat in de beleidsregel, onderdeel 1.6 informatie en antecedenten, een aantal nieuwe eisen of open normen lijkt te zijn opgenomen. Zij vragen zich af hoe deze zich verhouden tot de informatievereisten die zijn opgenomen in het Bpr/Bgfo en wat de consequenties zijn van het niet aanleveren van deze informatie (omdat een onderneming hier niet over beschikt, of omdat een onderneming hiertoe niet bereid is)?

Artikel 4:2 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) geeft de toezichthouder de bevoegdheid informatie op te vragen die noodzakelijk is voor het toetsen van deskundigheid en waarover de aanvrager van de toets redelijkerwijs de beschikking heeft of kan verkrijgen. De informatievereisten die zijn opgenomen in het Besluit prudentiële regels Wft en het Besluit gedragstoezicht financiële ondernemingen Wft zijn uitgangspunten en dienen, gezien het bepaalde in de Awb, niet als limitatief te worden gezien.

- Deze consultatiereactie heeft geleid tot aanpassing van de toelichting op onderdeel 1.6 (informatie en antecedenten) in hoofdstuk 1.

d) Aanleveren informatie, lastenverzwaring

Een aantal respondenten constateert dat de toezichthouder zich bij deskundigheidstoetsing onder meer wil baseren op (onderdeel 1.6.c) het door de onderneming gehanteerde beleid, en de uitkomsten daarvan, voor werving en selectie en voor periodieke beoordeling van beleidsbepalers (inclusief de periodieke (schriftelijk vastgelegde) beoordeling van beleidsbepalers). Dit is een wijziging van het huidige beleid en houdt in potentie een behoorlijke nieuwe administratieve last in voor ondernemingen en te toetsen beleidsbepalers. Hoe waarborgt de toezichthouder dat de informatieuitvraag proportioneel blijft?

Het overleggen van het beleid voor werving, selectie en beoordeling en een functieprofiel, betreft informatie waarover ondernemingen van enige omvang in het algemeen reeds beschikken. De toezichthouder verwacht dan ook geen toename van de nalevingskosten als gevolg van het overleggen van deze informatie. Een onderneming hoeft deze informatie slechts met het meldingsformulier mee te zenden. Indien een onderneming niet over deze informatie beschikt, mag een onderneming de deskundigheid ook op een andere wijze aantonen.

Tegelijkertijd is de toezichthouder bevoegd om informatie op te vragen die noodzakelijk is voor de toetsing van deskundigheid. Nalevingskosten die hiermee verband houden vloeien niet voort uit deze beleidsregel maar uit de wet.

- Deze consultatiereactie heeft geleid tot aanpassing van de toelichting op onderdeel 1.6 (informatie en antecedenten) in de toelichting op hoofdstuk 1.

Een aantal respondenten stelt dat informatie over selectie en beoordeling van beleidsbepalers uitermate vertrouwelijk is. Zij stellen zich voor dat het opvragen van dergelijke informatie uitsluitend zal plaatsvinden als hier zwaarwegende gronden voor zijn.

De toezichthouder behandelt alle informatie vertrouwelijk.

Informatie over de selectie van een beleidsbepaler en de overwegingen die voor de onderneming hierbij van doorslaggevend belang zijn geweest, zijn in de optiek van de toezichthouder een essentieel onderdeel van de informatieverschaffing van de onderneming richting de toezichthouder om aan te tonen dat een beoogd beleidsbepaler deskundig is.

Voordat overgegaan wordt tot hertoetsing, waarvoor de informatie met betrekking tot periodieke beoordeling kan worden opgevraagd, moet altijd sprake zijn van een redelijke aanleiding. Indien de toezichthouder besluit tot een hertoetsing biedt dat in de optiek van de toezichthouder voldoende zwaarwegende grond om deze informatie op te vragen.

Het is hierbij echter aan de onderneming om met de betrokken beleidsbepaler af te stemmen welke informatie wordt gedeeld en in welke vorm. De vorm waarin de onderneming deze informatie aanlevert wordt niet voorgeschreven. Dit hoeft dus niet de interne vastlegging te zijn, maar kan een samenvatting van deze informatie zijn voor zover deze betrekking heeft op deskundigheid.

- Deze consultatiereactie heeft niet geleid tot aanpassing van de beleidsregel of toelichting.

Een aantal respondenten geeft aan dat de gevraagde personeelsinformatie tot stand komt met een ander doel dan het gebruik in het kader van toezicht. Zij zijn van oordeel dat, indien deze informatie ook gebruikt kan worden in het toezicht, deze onbedoeld een extra belang krijgt voor betrokkenen. Zij vrezen dat de primaire functie van personeelsdossiers, assessments en functioneringsgesprekken onder druk kan komen te staan.

De toezichthouder onderkent dat de personeelsinformatie die kan worden opgevraagd in het kader van de deskundigheidstoetsing niet primair wordt opgesteld met het oog op het toezicht en de toetsing van beleidsbepalers. In de beantwoording van de vragen hiervoor wordt al gewezen op het feit dat het opstellen van een functieprofiel, het aantrekken van een (nieuwe) beleidsbepalers en de beoordeling van die beleidsbepalers primair de verantwoordelijkheid is van de onderneming, en niet van de toezichthouder. In het kader van de deskundigheidstoetsing is het voor de toezichthouder van belang te weten op basis van welke kwaliteiten een beleidsbepaler is aangenomen en of en hoe de toepassing van deze kwaliteiten in de praktijk uiteindelijk door de onderneming wordt beoordeeld. De toezichthouder vraagt zich af waarom de primaire functie van personeelsdossiers, assessments en functioneringsgesprekken zou veranderen, enkel door het feit dat de toezichthouder (ook) toegang heeft tot die informatie.

- Deze consultatiereactie heeft niet geleid tot aanpassing van de beleidsregel of toelichting

Een aantal respondenten vraagt zich af of wijzigingen van het beleid voor werving & selectie en periodieke beoordeling van beleidsbepalers zoals bedoeld in onderdeel 1.6.c moeten worden gemeld aan de toezichthouder. Is dit een nieuwe verplichting of moet dergelijke informatie incidenteel desgevraagd aan de toezichthouder worden verstrekt?

De toezichthouder vraagt dit beleid in het kader van deskundigheidstoetsing op zodat de toezichthouder risicogebaseerd invulling kan geven aan de toetsing van deskundigheid. Een wijziging in het beleid hoeft niet standaard gemeld te worden

- Deze consultatiereactie heeft geleid tot aanpassing van de toelichting op onderdeel 1.6 (informatie en antecedenten), in de toelichting op hoofdstuk 1.

Een respondent geeft aan dat een wijziging van beleid voor werving & selectie & periodieke beoordeling van beleidsbepalers niet automatisch zou moeten leiden tot hertoetsing.

Dat is juist. Een wijziging van dat beleid leidt niet automatisch tot een hertoetsing.

- Deze consultatiereactie heeft niet geleid tot aanpassing van de beleidsregel of de toelichting.

11. Weging informatie en antecedenten

Een respondent geeft aan dat niet duidelijk is wat met onderdeel 1.7 is beoogd.

Onderdeel 1.7 beoogt uit te drukken dat niet elke informatie of antecedent op dezelfde manier ‘telt’. Bijvoorbeeld: het niet tijdig openbaar maken van de jaarrekening is een overtreding en kan te wijten zijn aan een gebrek aan deskundigheid (het kan bijvoorbeeld aangeven dat beleidsbepalers hier onvoldoende controle op houden). Het niet opstellen van de jaarrekening is echter een veel grotere overtreding. Behalve een gebrek aan transparantie is dan ook sprake van een gebrek aan adequate bedrijfsvoering. Het onderdeel is inhoudelijk vergelijkbaar met artikel 9 Bpr en artikel 16 Bgfo met betrekking tot de toetsing van betrouwbaarheid.

- Deze consultatiereactie heeft geleid tot aanpassing van de toelichting op onderdeel 1.7 (weging informatie en antecedenten) in de toelichting op hoofdstuk 1.

12. Samenwerking

a) Transparantie

Een aantal respondenten vraagt zich af hoe de toezichthouders verdere uitwerking aan de samenwerking op dit terrein gaan geven. Hoe gaan DNB en de AFM bijvoorbeeld om met verschillen van inzicht? Gaan DNB en de AFM de besluiten over de deskundigheid van een beleidsbepaler voortaan ook samen nemen?

De Wft, Pw en Wvb geven regels voor de samenwerking van de AFM en DNB. Die regels worden niet uitgebreid in deze beleidsregel, aangezien de wet daar geen grondslag voor biedt. Wel wordt de samenwerking in het kader van de deskundigheidstoetsing nader vormgegeven door het instellen van een gezamenlijk panel dat de consistentie in de toetsingen gaat bewaken en het beleid periodiek zal beoordelen. De vergunningverlenende toezichthouder (of de toezichthouder die de registratie verricht) is uiteindelijk bevoegd tot het geven van - en verantwoordelijk voor - het oordeel over de deskundigheid van een beleidsbepaler. De andere toezichthouder kan alleen adviseren en eventueel een aanbeveling doen.

- Deze consultatiereactie heeft niet geleid tot aanpassing van de beleidsregel of toelichting.

Een respondent vraagt zich af of er een procedure is om meningsverschillen tussen beide toezichthouders op te lossen?

De Wft voorziet niet in een dergelijke procedure, maar geeft wel voorschriften over de wijze waarop de beide toezichthouders moeten samenwerken. Een procedure om meningsverschillen te beslechten kan niet in deze beleidsregel worden geregeld.

- Deze consultatiereactie heeft niet geleid tot aanpassing van de beleidsregel of toelichting.

b) Panel

Een aantal respondenten heeft aangegeven dat het goed zou zijn als de financiële sector zelf ook een rol speelt bij het gezamenlijk panel, bijvoorbeeld als expertgroep of klankbordgroep.

Hierover zal nader overlegd worden gevoerd met een aantal koepelorganisaties en ondernemingen

- Deze consultatiereactie heeft niet geleid tot aanpassing van de beleidsregel of toelichting.

Een respondent vraagt zich af of alle toetsingen achteraf gezamenlijk worden beoordeeld of een beperkt aantal toetsingen?

Het gezamenlijk achteraf beoordelen van alle toetsingen is niet voorzien (en zou gezien de volumes ook een te grote capaciteit van de toezichthouders vergen). Het panel gaat periodiek een aantal toetsingen bespreken om consistentie te bewaken en knelpunten te signaleren.

- Deze consultatiereactie heeft niet geleid tot aanpassing van de beleidsregel of toelichting.

Bijlage bij het feedbackstatement: lijst van respondenten (in alfabetische volgorde)

1. Achten, Jan
2. Allen & Overy LLP
3. AON Global Risk Consulting B.V.
4. Bouw & Van de Meerendonk – Duurzame Performance Verbetering
5. Brabers corporate counsel
6. Bureau Baarda B.V.
7. Dutch Fund & Asset Management Association (DUFAS)
8. Eumedion Corporate Governance Forum
9. Federatie financiële intermediaire dienstverlening in Nederland (FIDIN/Adfiz)
10. Federatie van Onderlinge Verzekeringsmaatschappijen in Nederland (FOV)
11. Jong, Huib de
12. KenTyde B.V.
13. Kring van Pensioenspecialisten (Kps)
14. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
15. Nederlands Compliance Instituut (NCI)
16. Nederlandse Vereniging van Banken (NVB)
17. Obvion N.V.
18. Onderlinge Verzekeringsmaatschappijen Vinkeveen & Omstreken u.a.
19. Pensioenbestuurders.nl
20. Pensioenfederatie: Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen (VB) – Unie van Beroepspensioenfondsen (UvB) – Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (Opf)
21. Pensioenfonds Zorg en Welzijn
22. Raad van de Effectenbranche
23. Smit, Kirna
24. Stichting Pensioenfonds ABP
25. Stichting Financiële Dienstverlening (StFD)
26. Stichting Pensioenfonds Audax
27. Stichting Pensioenfonds IBM
28. Univé – Zorgverzekeraar VGZ – IZA – Trias gezondheidsverzekeraar
29. Verbond van Verzekeraars
30. Vereniging van Financieringsondernemingen in Nederland