

CONSULTATIEVERSIE BELEIDSREGEL DESKUNDIGHEID

1 *Beleidsregel van De Nederlandsche Bank N.V. (DNB) en de Stichting Autoriteit Financiële Markten*
2 *(AFM) inzake deskundigheid van beleidsbepalers bedoeld in de Wet op het financieel toezicht, de*
3 *Pensioenwet, de Wet verplichte beroepspensioenregeling en de Wet toezicht trustkantoren*
4 *(Beleidsregel deskundigheid 2011).*

5

6 De Nederlandsche Bank N.V. en de Stichting Autoriteit Financiële Markten;

7

8 Na overleg met de representatieve organisaties en na raadpleging van het ministerie van Financiën, het
9 ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het Adviescollege toetsing administratieve
10 lasten;

11

12 Gelet op de artikelen 3:8, 3:271, 4:9, eerste lid, en 5:29, eerste lid, van de Wet op het financieel
13 toezicht (hierna ook: Wft), artikel 105, derde lid, van de Pensioenwet (hierna ook: Pw), artikel 110,
14 derde lid, van de Wet verplichte beroepspensioenregeling (hierna ook: Wvb), de artikelen 29 en 30
15 van het Besluit uitvoering Pw en Wvb en de artikelen 4, aanhef en onderdeel b, en 11, tweede lid, van
16 de Wet toezicht trustkantoren (hierna ook: Wtt);

17

18 Mede gelet op artikel 3:100, eerste lid, onderdeel b, van de Wet op het financieel toezicht, zoals dit
19 artikelonderdeel komt te luiden met ingang van de datum waarop de Wet implementatie richtlijn
20 deelnemingen in de financiële sector (Kamernummer II, 2009/10, 32 292, nr. 2) in werking treedt;

21

22 **BESLUITEN**

23 Tot een gezamenlijke beleidsregel deskundigheid:

24

25 **Leeswijzer**

26

27 *Doelstelling*

28 Het doel van deze beleidsregel is te verduidelijken welke eisen DNB en de AFM stellen aan
29 deskundigheid van beleidsbepalers van ondernemingen die onder hun toezicht vallen en welke
30 aspecten zij bij de toetsing daarvan in aanmerking nemen. Daarnaast verschaft deze beleidsregel meer
31 inzicht in de samenwerking tussen de toezichthouders bij de toetsing van deskundigheid.

32

33 *Reikwijdte*

34 Het beleid op het gebied van deskundigheid zoals uiteengezet in deze beleidsregel is van toepassing op
35 alle beleidsbepalers van ondernemingen die op grond van de Wet op het financieel toezicht, de
36 Pensioenwet, de Wet verplichte beroepspensioenregeling of de Wet toezicht trustkantoren onder
37 toezicht staan van DNB en/of de AFM.

38

39 *Opzet*

40 De beleidsregel bestaat uit drie hoofdstukken, een bijlage en een toelichting.

41

42

43

1 *Indeling*

2 Hoofdstuk 1 bevat de vereisten voor deskundigheid van beleidsbepalers en de informatie die de
3 toezichthouder gebruikt bij de toetsing. Deze vereisten gelden voor elke onderneming en elke
4 beleidsbepaler, zowel voorafgaand aan het aantreden van een beleidsbepaler als daarna, wanneer een
5 beleidsbepaler in functie is. Het uitgangspunt van deze beleidsregel is dat beleidsbepalers doorlopend
6 voldoen aan de vereisten van deskundigheid en dit in hun optreden laten zien.

7
8 Om een proportionele toepassing van de deskundigheidsvereisten mogelijk te maken, hebben de
9 toezichthouders de onder toezichtstaande ondernemingen ingedeeld in drie groepen: A, B en C.

10
11 **Groep A** omvat aanbieders van beleggingsobjecten; banken; clearinginstellingen; entiteiten voor
12 risicoacceptatie; financiële instellingen; financiële holdings; gemengde financiële holdings of
13 verzekeringsholdings met zetel in Nederland; herverzekeraars; levensverzekeraars; marktexploitanten;
14 pensioenfondsen; beroepspensioenfondsen; schadeverzekeraars (vergunninghoudend).

15
16 **Groep B** omvat aanbieders van krediet; beleggingsondernemingen; beheerders van
17 beleggingsinstellingen; beleggingsmaatschappijen; bewaarders.

18
19 **Groep C** omvat financiële dienstverleners, adviseurs, bemiddelaars, herverzekeringbemiddelaars,
20 (onder)gevolmachtigde agenten; betaalinstellingen; elektronischgeldinstellingen; natura-uitvaart-
21 verzekeraars; onderlinge waarborgmaatschappijen met een verklaring; trustkantoren.

22
23 Voor groep A geldt te allen tijde hoofdstuk 1.

24
25 Hoofdstuk 2 bevat bepalingen voor de toetsing van deskundigheid voorafgaand aan het aantreden van
26 een beleidsbepaler van ondernemingen die tot groep B of C behoren en is een nadere uitwerking van
27 onderdeel 1.2.1.

28
29 Voor beleidsbepalers van ondernemingen in groep B, gelden vóór het aantreden de voor hen relevante
30 bepalingen in hoofdstuk 2 als minimumvereisten. De toezichthouder kan, indien daartoe redelijke
31 aanleiding bestaat, ook aan de criteria van onderdeel 1.2.1 toetsen.

32
33 Voor beleidsbepalers van ondernemingen in groep C gelden vóór het aantreden, de voor hen relevante
34 bepalingen in hoofdstuk 2, in plaats van onderdeel 1.2.1.

35
36 Vóór aantreden gelden voor beleidsbepalers van ondernemingen in groep B en groep C alle overige
37 eisen uit hoofdstuk 1. Dat betekent onder meer dat de toezichthouder ook de variabelen van toetsing,
38 de samenstelling en het functioneren van het collectief en (de weging van) informatie en antecedenten
39 laat meewegen bij de toetsing voorafgaand aan het aantreden van een beleidsbepaler.

40
41 Na aantreden worden beleidsbepalers van ondernemingen uit alle groepen getoetst op basis van
42 hoofdstuk 1.

43
44 Hoofdstuk 3 bevat bepalingen over de evaluatie van de beleidsregel, de intrekking van de huidige
45 beleidsregel deskundigheid van de AFM, de inwerkingtreding van deze beleidsregel en de citeertitel.

46
47 Na hoofdstuk 3 is een bijlage met competenties opgenomen.

48
49 Daarna volgt een algemene toelichting en een toelichting op de hoofdstukken 1, 2 en 3.

50

51

1 **HOOFDSTUK 1 - ALGEMENE BEPALINGEN DESKUNDIGHEIDSTOETSING**

2 **BELEIDSBEPALERS**

3

4 *1.1 Definities en begrippen*

5 De begrippen in deze beleidsregel hebben dezelfde betekenis als in de Wet op het financieel toezicht,
6 de Pensioenwet, de Wet verplichte beroepspensioenregeling, Wet toezicht trustkantoren en de daarop
7 gebaseerde regelgeving, tenzij deze begrippen uitdrukkelijk anders worden gedefinieerd in deze
8 beleidsregel.

9

10 In deze beleidsregel wordt verstaan onder:

- 11 a) beleidsbepaler: een persoon die op grond van de Wet op het financieel toezicht, de
12 Pensioenwet, de Wet verplichte beroepspensioenregeling, de Wet toezicht trustkantoren en
13 de daarop gebaseerde regelgeving getoetst moet worden op deskundigheid;
- 14 b) collectief: meer dan één beleidsbepaler, waarbij de beleidsbepalers gezamenlijk het beleid
15 van de onderneming (mede)bepalen;
- 16 c) onderneming: een financiële onderneming, gemengde financiële holding, financiële holding
17 of verzekeringsholding met zetel in Nederland, pensioenfonds, beroepspensioenfonds en
18 trustkantoor;
- 19 d) toezichthouder: DNB, de AFM of DNB en de AFM gezamenlijk;
- 20 e) klanten: consumenten, cliënten, deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en
21 andere aanspraakgerechtigden en beleggers.

22

23 *1.2 Deskundigheid*

24 1. Deskundigheid bestaat uit kennis, vaardigheden en professioneel gedrag. De deskundigheid van
25 een beleidsbepaler blijkt in ieder geval uit de opleiding, werkervaring en competenties van de
26 beleidsbepaler en de doorlopende toepassing hiervan. In de bijlage bij deze beleidsregel zijn
27 relevante competenties om deskundigheid aan te tonen opgenomen.

28

29 Beleidsbepalers zijn deskundig met betrekking tot de volgende onderwerpen:

- 30 A. **Bestuur, organisatie en communicatie**, waaronder het aansturen van processen,
31 taakgebieden en medewerkers, het naleven en handhaven van algemeen aanvaarde sociale,
32 ethische en professionele normen, waaronder het tijdig, juist en duidelijk informeren van
33 klanten en de toezichthouder;
- 34 B. **Producten, diensten en markten waarop de onderneming actief is**, inclusief relevante wet-
35 en regelgeving en financiële (en actuariële) aspecten;
- 36 C. **Beheerste en integere bedrijfsvoering**, waaronder de administratieve organisatie en interne
37 controle, de waarborging van deskundigheid en vakbekwaamheid binnen een onderneming, de

1 zorgvuldige behandeling van klanten, het risicomanagement, compliance en de uitbesteding
2 van werkzaamheden; en

3 **D. Evenwichtige en consistente besluitvorming**, waarbij onder meer de belangen van klanten en
4 andere stakeholders een centrale positie innemen.

5 2. In afwijking van de onderwerpen A tot en met D van onderdeel 1.2.1 zijn voor beleidsbepalers bij
6 pensioenfondsen en beroepspensioenfondsen de in artikel 30, derde lid, van het Besluit uitvoering
7 Pw en Wvb genoemde deskundigheidsgebieden van toepassing.

8 3. Voor de toetsing voorafgaand aan het aantreden van een beleidsbepaler van de in hoofdstuk 2
9 genoemde ondernemingen is deskundigheid als omschreven in onderdeel 1.2.1, nader uitgewerkt
10 in hoofdstuk 2.

11

12 *1.3 Variabelen van toetsing*

13 De toetsing van deskundigheid van een beleidsbepaler geschiedt met inachtneming van:

14 a) de functie van een beleidsbepaler; en

15 b) het soort, de omvang, de complexiteit en het risicoprofiel van de onderneming.

16

17 *1.4 Collectief*

18 Indien sprake is van een collectief geschiedt de toetsing van deskundigheid met inachtneming van de
19 samenstelling en het functioneren van het collectief.

20

21 *1.5 Momenten van toetsing*

22 De toezichthouder toetst deskundigheid van een beleidsbepaler:

23 a) vóór het aantreden van een beleidsbepaler, bij vergunningaanvraag of registratie, of bij het
24 voornemen tot aantreden als nieuwe beleidsbepaler bij een onderneming die beschikt over een
25 vergunning, dan wel geregistreerd is; en

26 b) na het aantreden van een beleidsbepaler, indien feiten en/of omstandigheden hiertoe redelijke
27 aanleiding geven.

28

29 *1.6 Informatie en antecedenten*

30 1. Bij het toetsen van deskundigheid van een beleidsbepaler neemt de toezichthouder informatie en
31 antecedenten met betrekking tot deskundigheid in aanmerking.

32 2. Onder informatie en antecedenten als bedoeld in onderdeel 1.6.1 worden in ieder geval verstaan:

33 a) het volledig ingevulde en ondertekende Meldingsformulier voorgenomen benoeming;

34 b) toezichtinformatie- en antecedenten, zoals formele en informele toezichtmaatregelen,

35 bijvoorbeeld (een voornemen tot) een formele maatregel en een normoverdragend gesprek;

36 c) het door een onderneming gehanteerde beleid, en de uitkomsten daarvan, voor werving en
37 selectie en voor periodieke beoordeling van beleidsbepalers. Hieronder valt:

- 1 i) het door de onderneming gedocumenteerde beleid waarin rekening is gehouden met
2 onderdelen 1.2.1, 1.3 en 1.4 en voor pensioenfondsen en beroepspensioenfondsen
3 onderdelen 1.2.1 aanhef, 1.2.2, 1.3 en 1.4;
- 4 ii) het door de onderneming opgestelde functieprofiel voor de functie waarvoor een
5 beleidsbepaler getoetst wordt en de (schriftelijk vastgelegde) besluitvorming over de
6 selectie van een beleidsbepaler waarbij ook de overwegingen die tot deze uitkomst
7 hebben geleid worden weergegeven; en
- 8 iii) Voor zover van toepassing, de periodieke (schriftelijk vastgelegde) beoordeling van
9 een beleidsbepaler op basis van het functieprofiel en de uitgeoefende functie, inclusief
10 de overwegingen die tot deze beoordeling hebben geleid;
- 11 d) overige door de onderneming aan te leveren informatie voor zover dit van belang kan zijn bij
12 de toetsing van deskundigheid van een beleidsbepaler;
- 13 e) overige informatie, waaronder betrokkenheid van een beleidsbepaler bij surséance van
14 betaling of faillissement; en
- 15 f) openbare informatie.

16

17 *1.7 Weging van informatie en antecedenten*

18 Bij de weging van de in onderdeel 1.6 genoemde informatie en antecedenten betreft de toezichthouder
19 de volgende factoren:

- 20 a) het onderlinge verband tussen de aan informatie of een antecedent ten grondslag liggende
21 gedraging of gedragingen en de overige omstandigheden van het geval;
- 22 b) de belangen die de wet beoogt te beschermen;
- 23 c) de overige belangen van een onderneming en een betrokken beleidsbepaler;
- 24 d) de zwaarte van de informatie en het antecedent;
- 25 e) de ouderdom van de informatie of het antecedent;
- 26 f) de houding/motivering van een betrokken beleidsbepaler ten aanzien van de informatie of het
27 antecedent;
- 28 g) De combinatie van beschikbare informatie en antecedenten.

29

30 *1.8 Samenwerking AFM en DNB*

31 1. Onverminderd de artikelen 1:49 en 1:90 van de Wet of het financieel toezicht, artikel 205 van de
32 Pensioenwet, artikel 199 van de Wet verplichte beroepspensioenregeling, artikel 38 Besluit
33 uitvoering Pw en Wvb en de artikelen 13 en 15 van de Wet toezicht trustkantoren, maken de AFM
34 en DNB (de toezichthouders) in concrete gevallen afspraken over hun samenwerking bij de
35 toetsing van deskundigheid en het uitwisselen van informatie en antecedenten wanneer het een
36 onderneming betreft die onder toezicht van beide toezichthouders staat.

CONSULTATIEVERSIE BELEIDSREGEL DESKUNDIGHEID

- 1 2. Met het oog op de consistente toepassing door de toezichhouders van deze beleidsregel wordt een
- 2 gezamenlijk panel samengesteld. Dit gezamenlijk panel beoordeelt periodiek de toetsingen op
- 3 basis van deze beleidsregel. De bevindingen van het gezamenlijke panel worden gebruikt in de
- 4 periodieke evaluatie van de beleidsregel, bedoeld in onderdeel 3.1.
- 5

1 **HOOFDSTUK 2 – NADERE BEPALINGEN VOORAFGAAND AAN HET AANTREDEN**
2 **VAN BELEIDSBEPALERS**

3

4 **Inleiding**

5 In deze beleidsregel wordt gestreefd naar een proportionele toepassing van de eisen die gesteld worden
6 aan deskundigheid. Daarom heeft de toezichthouder voor de toetsing voorafgaand aan het aantreden
7 van beleidsbepalers de ondernemingen ingedeeld in drie groepen: A, B en C. In de algemene
8 toelichting op deze beleidsregel wordt uitgebreid ingegaan op deze groepsindeling. De bepalingen van
9 hoofdstuk 2 gelden bij de toetsing van beleidsbepalers van ondernemingen in groep B en C
10 voorafgaand aan het aantreden van een beleidsbepaler. Hoofdstuk 1 is altijd van toepassing op
11 beleidsbepalers van groep A, en na hun aantreden ook op een beleidsbepaler van ondernemingen in
12 groep B en C.

13

14 **Groep B**

15 Paragraaf 2 van dit hoofdstuk ziet op beleidsbepalers van ondernemingen in groep B: aanbieders van
16 krediet, beleggingsondernemingen, beheerders van beleggingsinstellingen, beleggingsmaatschappijen
17 en bewaarders. Voor deze beleidsbepalers gelden de vereisten van de onderdelen 2.4 en 2.5 als
18 minimumvereisten. Dit houdt in dat naast deze vereisten aanvullend kan worden getoetst aan
19 onderdeel 1.2.1 indien hiertoe volgens de toezichthouder redelijke aanleiding bestaat (onderdeel 2.6).
20 De overige bepalingen van hoofdstuk 1 zijn volledig van toepassing, waaronder de variabelen van
21 toetsing, de samenstelling en functioneren van het collectief, en de informatie en antecedenten die
22 meegewogen worden bij de deskundigheidstoetsing.

23

24 **Groep C**

25 Paragraaf 3 van dit hoofdstuk ziet op beleidsbepalers van ondernemingen in groep C:
26 financiële dienstverleners: adviseurs, bemiddelaars, herverzekeringbemiddelaars, (onder-)
27 gevolmachtigde agenten, betaalinstanties, elektronisch geldinstellingen, natura-uitvaartverzekeraars,
28 onderlinge waarborgmaatschappijen met een verklaring en trustkantoren. Zij worden getoetst aan de
29 vereisten van de onderdelen 2.7 en 2.8. Onderdeel 1.2.1 is, voorafgaand aan het aantreden van deze
30 beleidsbepalers, niet van toepassing. De overige bepalingen uit hoofdstuk 1 zijn volledig van
31 toepassing, waaronder de variabelen van toetsing, de samenstelling en functioneren van het collectief,
32 en de informatie en antecedenten die meegewogen worden bij de deskundigheidstoetsing.

33

1 **1. Algemeen**

2

3 *2.1 Tijdsbestek van ervaring*

4 Voor alle ondernemingen waarop hoofdstuk 2 van toepassing is, geldt dat algemene en specifieke
5 vakinhoudelijke kennis moet zijn opgedaan maximaal 5 jaar voor het moment van toetsing. De
6 deskundigheid ten aanzien van de bedrijfsvoering en de bestuurlijke en leidinggevende vaardigheden
7 moeten zijn opgedaan maximaal 10 jaar voor het moment van toetsing.

8

9 *2.2. Omvang onderneming*

10 Indien een kleine aanbieder van krediet, een beleggingsonderneming met uitzondering van een
11 verbonden agent, een beheerder van beleggingsinstellingen, een beleggingsmaatschappij, een
12 bewaarder, of een financiële dienstverlener met uitzondering van een bemiddelaar of een adviseur van
13 beleggingsobjecten, tot en met 6 personen inclusief beleidsbepalers, in omvang groeit naar een
14 onderneming met meer dan 6 personen, dan worden de beleidsbepalers van deze onderneming
15 opnieuw aan de voor hen relevante criteria in hoofdstuk 2 getoetst.

16

17 *2.3 Toepassing hoofdstuk 1*

18 Bij de toetsing voorafgaand aan het aantreden van een beleidsbepalers van ondernemingen in groep B
19 en C worden in ieder geval de volgende onderdelen van hoofdstuk 1 meegewogen:

- 20 a. variabelen van toetsing (onderdeel 1.3);
21 b. collectief (1.4);
22 c. informatie en antecedenten (onderdeel 1.6); en
23 d. weging van informatie en antecedenten (onderdeel 1.7).

24

25 **2. Aanbieder van krediet; beleggingsonderneming; beheerder van beleggingsinstellingen;
26 beleggingsmaatschappij; bewaarder (groep B)**

27

28 *2.4 Aanbieder van krediet; beleggingsonderneming, beheerder van beleggingsinstellingen;
29 beleggingsmaatschappij; bewaarder, met uitzondering van een verbonden agent*

30 1. Een beleidsbepaler van een aanbieder van krediet, beleggingsonderneming, beheerder van
31 beleggingsinstellingen, beleggingsmaatschappij en bewaarder met uitzondering van de verbonden
32 agent, wordt bij aantreden geacht deskundig te zijn als bedoeld in onderdeel 1.2.1 indien hij of zij
33 aan toont minimaal te beschikken over:

- 34 a. bestuurlijke vaardigheden nodig voor het dagelijks beleid;
35 b. leidinggevende vaardigheden in een hiërarchische verhouding;
36 c. algemene en specifieke vakinhoudelijke kennis, opgedaan in relevante werkomgeving; en
37 d. deskundigheid ten aanzien van de bedrijfsvoering.

- 1 Deze vaardigheden, kennis en deskundigheid zijn opgedaan gedurende ten minste 2 jaar
2 werkervaring, waarvan minimaal één jaar aaneengesloten.
- 3 2. Indien bij een in onderdeel 2.4.1 genoemde onderneming met inbegrip van beleidsbepalers ten
4 hoogste 6 personen werkzaam zijn, kunnen de minimumvereisten als bedoeld onder a, c en d, van
5 onderdeel 2.4.1, zijn opgedaan gedurende 1 jaar aaneengesloten werkervaring. Het vereiste onder
6 b, van onderdeel 2.4.1 wordt in dat geval niet getoetst.
- 7 3. Indien een onderneming als bedoeld in onderdeel 2.41 meer dan twee beleidsbepalers heeft, is het
8 voor de beoordeling van:
- 9 a. de leidinggevende vaardigheden voldoende dat minimaal twee van de beleidsbepalers
10 daarover beschikken;
- 11 b. de specifieke vakinhoudelijke kennis en deskundigheid ten aanzien van de bedrijfsvoering
12 voldoende dat het collectief gezamenlijk daarover beschikt, met dien verstande dat elke
13 beleidsbepaler in ieder geval over de specifieke vakinhoudelijke kennis of deskundigheid ten
14 aanzien van de bedrijfsvoering beschikt.

15

16 *2.5 Verbonden agent*

17 Een beleidsbepaler van een verbonden agent wordt bij zijn of haar aantreden geacht deskundig te zijn
18 als bedoeld in onderdeel 1.2.1 indien hij of zij aantoont minimaal te beschikken over algemene en
19 specifieke vakinhoudelijke kennis, opgedaan gedurende tenminste 1 jaar werkervaring.

20

21 *2.6 Minimumvereisten*

22 In aanvulling op de minimumvereisten van de onderdelen 2.4 en 2.5 kan de toezichthouder, indien
23 daartoe redelijke aanleiding bestaat, besluiten deskundigheid van een beleidsbepaler van een daar
24 genoemde onderneming nader te toetsen aan de vereisten van onderdeel 1.2.1.

25

26 **3. Financiële dienstverlener (waaronder adviseur, bemiddelaar, herverzekeringsbemiddelaar en** 27 **(onder) gevolmachtigd agent); betaalinstelling; elektronisch geldinstelling; natura-** 28 **uitvaartverzekeraar; onderlinge waarborgmaatschappij met een verklaring; trustkantoor** 29 **(groep C)**

30

31 *2.7 Financiële dienstverlener (waaronder adviseur, bemiddelaar, herverzekeringsbemiddelaar en* 32 *(onder) gevolmachtigd agent); betaalinstelling; elektronisch geldinstelling; trustkantoor*

- 33 1. Een beleidsbepaler van een financiële dienstverlener (waaronder adviseur, bemiddelaar,
34 herverzekeringsbemiddelaar en (onder)gevolmachtigd agent), betaalinstelling,
35 elektronisch geldinstelling of trustkantoor wordt bij zijn of haar aantreden geacht deskundig te zijn
36 als bedoeld in onderdeel 1.2.1, indien hij of zij aantoont te beschikken over:

- 1 a. bestuurlijke vaardigheden met het oog op het voeren van het (dagelijks) beleid van een
2 onderneming;
- 3 b. leidinggevende vaardigheden in een hiërarchische verhouding; en
- 4 c. uitsluitend voor bemiddelaars, adviseurs in beleggingsobjecten en beleidsbepalers van
5 betaalinstanties, elektronisch geldinstellingen en trustkantoren: algemene en specifieke
6 vakinhoudelijke kennis.

7 Deze vaardigheden en kennis zijn opgedaan in een relevante werkomgeving gedurende ten minste
8 twee jaar, waarvan minimaal één jaar aaneengesloten.

- 9 2. Indien een onderneming als bedoeld in onderdeel 2.7.1 twee of meer beleidsbepalers heeft, is voor
10 de toetsing van de leidinggevende vaardigheden in een hiërarchische verhouding voldoende dat
11 één van die beleidsbepalers aantoonbaar daartoe te beschikken.

12

13 *2.8 Kleine financiële dienstverlener met uitzondering van een bemiddelaar in of adviseur van*
14 *beleggingsobjecten; natura-uitvaartverzekeraar; onderlinge waarborgmaatschappij met een*
15 *verklaring*

16 Een beleidsbepaler van een kleine financiële dienstverlener (van, met inbegrip van de beleidsbepalers,
17 ten hoogste 6 personen), met uitzondering van een bemiddelaar in of adviseur van beleggingsobjecten,
18 natura-uitvaartverzekeraar of onderlinge waarborgmaatschappij met een verklaring, wordt bij zijn of
19 haar aantreden geacht deskundig te zijn als bedoeld in onderdeel 1.2.1, indien hij of zij aantoonbaar te
20 beschikken over:

- 21 (i) bestuurlijke ervaring opgedaan gedurende ten minste één jaar in een voor de
22 onderneming relevante werkomgeving; of
- 23 (ii) een HBO-diploma van een voor de onderneming relevante opleiding; of
- 24 (iii) een HBO-diploma en minimaal twee jaar werkervaring in een voor de onderneming
25 relevante werkomgeving; of
- 26 (iv) tien jaar werkervaring in een voor de onderneming relevante werkomgeving, waarvan
27 vijf jaar aaneengesloten.

28

1 **HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN**

2

3 *3.1 Evaluatie*

4 Deze beleidsregel wordt periodiek geëvalueerd, voor het eerst één jaar na inwerkingtreding.

5

6 *3.2 Intrekking*

7 Met de inwerkingtreding van deze beleidsregel wordt de Beleidsregel deskundigheid dagelijks
8 beleidsbepalers artikel 4:9 en 5:29 Wft (Staatscourant 2008, nr. 69, pag. 21) van de AFM ingetrokken.

9

10 *3.3 Inwerkingtreding*

11 Deze beleidsregel treedt in werking met ingang van de tweede dag na dagtekening van de
12 Staatscourant waarin deze wordt geplaatst. Beleidsbepalers die aantreden na de inwerkingtreding van
13 deze beleidsregel, worden in het kader van vergunningaanvraag of registratie dan wel voorgenomen
14 benoeming getoetst op basis van deze beleidsregel. Beleidsbepalers waarvan de deskundigheid reeds is
15 vastgesteld voor inwerkingtreding van deze beleidsregel worden niet opnieuw getoetst tenzij hiertoe
16 redelijke aanleiding bedoeld in onderdeel 1.5.b, bestaat.

17

18 *3.4 Citeertitel*

19 Deze beleidsregel wordt aangehaald als: Beleidsregel deskundigheid 2011. Deze regeling zal met
20 toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

21

22

23

24 PM

25 Ondertekening

Ondertekening

26

27 *Amsterdam, [datum]*

Amsterdam, [datum]

28

1 **Bijlage – Competenties in alfabetische volgorde (behorend bij onderdeel 1.2.1)**

2

3 a **Authenticiteit:** is consistent in woord en daad, waarbij gedachten en gevoelens ook in lijn zijn
4 met wat hij of zij zegt en doet. Dit betekent tevens het open communiceren van intenties, ideeën
5 en gevoelens en het uitnodigen tot openheid en eerlijkheid; de toezichthouder juist informeren
6 over de werkelijke situatie en erkennen van risico's en problemen naar de toezichthouder.

7 b **Besluitvaardigheid:** neemt op tijd noodzakelijke beslissingen door het nemen van acties of door
8 zich vast te leggen door middel van het uitspreken van zijn of haar mening en wacht niet onnodig
9 met het maken van keuzes.

10 c **Communicatief vermogen:** brengt op een begrijpelijke en acceptabele wijze in een daartoe
11 geëigende vorm een boodschap over aan anderen. Is gericht op duidelijkheid, transparantie en
12 actief feedback geven en nemen.

13 d **Helikopterzicht en oordeelsvorming:** kan gegevens en mogelijke handelwijzen tegen elkaar
14 afwegen en tot een logisch oordeel komen. Onderzoekt, herkent en begrijpt de essentiële
15 elementen en vraagstukken. Kan over de eigen portefeuille heen kijken, vooral wanneer
16 problemen spelen die de continuïteit van de onderneming in gevaar kunnen brengen.

17 e **Klant- en kwaliteitsgericht:** is gericht op het leveren van kwaliteit en op de mogelijkheden om
18 deze waar mogelijk te verbeteren. Specifiek betekent dit ook dat geen toestemming wordt verleend
19 aan het ontwikkelen en afzetten van producten en diensten op de markt en investeringen in
20 bijvoorbeeld producten, kantoorpanden of deelnemingen, waarvan hij of zij door gebrek aan
21 inzicht in de architectuur, de uitgangspunten of de aannames, de risico's niet voldoende kan
22 inschatten. Signaleert en onderzoekt de wensen en behoeften van klanten en handelt hiernaar, laat
23 klanten geen onnodig risico lopen en zorgt voor juiste, volledige en evenwichtige
24 informatieverstrekking aan klanten. Een transparant verkoopproces, zorgvuldige dienstverlening
25 en passend advies staan hierbij centraal.

26 f **Leiderschap:** geeft richting en sturing aan een groep, brengt samenwerkingsverbanden tot stand
27 en handhaaft deze en stimuleert, motiveert en ontwikkelt de beschikbare human resources/borgt de
28 vakbekwaamheid van medewerkers om beoogd doel tot een goed einde te brengen. Staat open
29 voor en biedt ruimte aan kritische discussies.

30 g **Loyaliteit:** identificeert zich met de onderneming en voelt zich betrokken. Kan motiveren dat hij
31 of zij (ondanks eventuele nevenfuncties) voldoende tijd aan zijn of haar functie kan besteden om
32 deze naar behoren te kunnen uitvoeren.

33 h **Omgevingssensitiviteit:** heeft oog voor de ontwikkelingen, machtsverhoudingen en gevoelens
34 binnen de onderneming. Is goed geïnformeerd over de relevante (internationale) financiële,
35 economische, maatschappelijke en andere ontwikkelingen in de omgeving van de onderneming
36 alsook over de belangen van stakeholders en kan deze informatie effectief benutten.

- 1 i **Onafhankelijkheid:** is zelfstandig in zijn of haar gedrag, durft eigen standpunten tegenover
2 anderen (en enig deelbelang) te handhaven en te verdedigen in het belang van de onderneming.
3 Opereert hiertoe objectief en kritisch. Herkent en anticipeert op situaties waarin persoonlijke en
4 zakelijke belangen (potentieel) conflicteren.
- 5 j **Onderhandelingsvaardigheid:** ontdekt en benoemt gemeenschappelijke belangen op een wijze
6 die tot overeenstemming leidt.
- 7 k **Overtuigingskracht:** kan door middel van overredingskracht, persoonlijk overwicht en tact
8 invloed uitoefenen op het standpunt van anderen. Is een stevige persoonlijkheid. Is in staat zijn of
9 haar rug recht te houden.
- 10 l **Samenwerkingsvermogen:** heeft oog voor het groepsbelang en levert een bijdrage aan het
11 gemeenschappelijke resultaat. Is tevens in staat in collegiaal verband te functioneren en geen
12 pleitbezorger te zijn van individuele belangen.
- 13 m **Strategische sturing:** kan een voldoende realistische visie op toekomstige ontwikkelingen
14 vertalen in lange termijn doelstellingen en stelt een strategische planning op voor het realiseren
15 van deze lange termijn doelstellingen, onder meer door het toepassen van scenarioanalyse. Houdt
16 hierbij goed zicht op risico's die de onderneming loopt en neemt bijhorende beheermaatregelen.
- 17 n **Stressbestendig:** blijft gelijkmatig presteren onder hoge (werk)druk en in onzekere
18 omstandigheden.
- 19 o **Verantwoordelijkheid:** Heeft inzicht in interne en externe belangen, weegt deze zorgvuldig af en
20 legt hierover verantwoording af. Toont lerend vermogen en beseft dat zijn of haar handelen
21 invloed heeft op de belangen van stakeholders.
- 22 p **Voorzittersvaardigheid:** kan vergaderingen op efficiënte en effectieve wijze leiden. Is in staat
23 een open sfeer te creëren waarin iedereen gelijkwaardig kan participeren. Heeft oog voor
24 taakvervulling en verantwoordelijkheden van anderen.
- 25
- 26 De opsomming van deze competenties (a tot en met p) is niet cumulatief en niet limitatief.

1 **TOELICHTING**

2

3 **ALGEMEEN**

4

5 *Aanleiding*

6 Onrust op financiële markten wereldwijd heeft het vertrouwen in de financiële sector aangetast.
7 Overnameperikelen, faillissementen, ingrijpen van de overheid in het bank- en verzekeringswezen en
8 sterk afgenomen dekkingsgraden van (beroeps)pensioenfondsen leggen de zwakke onderdelen van de
9 financiële markt bloot. Ondernemingen in de financiële sector overzien niet altijd volledig de risico's
10 en werking van de producten die zij verkopen of aankopen. Ook blijken zij niet altijd in staat klanten
11 juist te informeren over deze risico's en producten. Daarnaast prevaleert in een aantal gevallen teveel
12 een korte termijn invalshoek. In vele nationale en internationale onderzoeken en gremia wordt onder
13 meer gewezen op een gebrekkige deskundigheid van bestuurders en commissarissen van
14 ondernemingen. Om gevolg te geven aan de lessen uit voornoemde ontwikkelingen en om meer
15 duidelijkheid te verschaffen over de bestaande wettelijke vereisten inzake deskundigheid hebben DNB
16 en de AFM besloten gezamenlijk het huidige beleid inzake deskundigheidstoetsing te evalueren en de
17 verkregen inzichten te verwerken in een gezamenlijke beleidsregel voor beleidsbepalers bij financiële
18 ondernemingen, (beroeps)pensioenfondsen, trustkantoren, gemengde financiële holding, financiële
19 holding of verzekeringsholding met zetel in Nederland.

20

21 Voor de ontwikkeling van het gezamenlijke beleid voor deskundigheid van beleidsbepalers van onder
22 toezicht staande ondernemingen is naast bovengenoemde lessen en de toezichtervaring van de
23 toezichthouder ook gebruik gemaakt van (inter)nationale principes, lessen en uitgangspunten inzake
24 deskundigheid.¹

25

26 *Uitgangspunten deskundigheidstoetsing*

27 De uitgangspunten die in deze beleidsregel worden gehanteerd zijn:

28 1) Deskundigheid is een doorlopende eis.

¹ Internationaal

- (draft) consultative document 'Principles for enhancing corporate governance' van het Basel Committee on Banking Supervision (September 2010);
- Issues paper on corporate governance (juli 2009), International Association of Insurance Supervisors & Organisation for Economic Co-operation and Development;
- Corporate governance and the financial crisis: Key findings and main messages (juni 2009), Organisation for Economic Co-operation and Development.

Nationaal

- Pensioen "Onzekere zekerheid": Een analyse van het beleggingsbeleid en het risicobeheer van Nederlandse pensioenfondsen (januari 2010), Commissie beleggingsbeleid en risicobeheer;
- Naar herstel van vertrouwen (april 2009), Adviescommissie toekomst banken;
- De Nederlandse corporate governance code: Beginselen van deugdelijk ondernemingsbestuur en best practice bepalingen (december 2008), Monitoring commissie corporate governance code.

- 1 2) De onderneming is verantwoordelijk voor het aanstellen (en aanhouden) van deskundige
2 beleidsbepalers.
- 3 3) De onderneming dient de toezichthouder te overtuigen van de deskundigheid van haar
4 beleidsbepalers. Deze beleidsregel biedt de onderneming hiervoor handvatten.
- 5 4) De toezichthouder heeft een eigen verantwoordelijkheid om de deskundigheid van beleidsbepalers
6 te toetsen. Bij zijn oordeelsvorming baseert de toezichthouder zich op de vereisten en
7 uitgangspunten zoals verwoord in deze beleidsregel.

8

9 *Doelstelling*

10 Doel van de beleidsregel is te verduidelijken wat de toezichthouder verstaat onder deskundigheid en
11 welke aspecten bij de toetsing van een beleidsbepaler in aanmerking worden genomen. De
12 beleidsregel verschaft daarnaast duidelijkheid aan ondernemingen over wanneer beleidsbepalers
13 getoetst moeten of kunnen worden en welke informatie en antecedenten de toezichthouder hierbij mee
14 weegt.

15

16 De beleidsregel geeft op hoofdlijnen invulling aan het begrip deskundigheid. Het oordeel van de
17 toezichthouder over de deskundigheid van de beleidsbepaler blijft maatwerk en vergt een individuele
18 beoordeling en afweging van belangen. Deze beleidsregel geeft inzicht in welke omstandigheden
19 meespelen in deze belangenafweging en op welke wijze de AFM en DNB samenwerken bij de
20 toetsing van deskundigheid van een beleidsbepaler van een onderneming die onder gezamenlijk
21 toezicht staat.

22

23 De toezichthouder spreekt de verwachting uit dat beleidsbepalers en ondernemingen naar de aard en
24 strekking invulling zullen geven aan deze beleidsregel, en niet uitsluitend naar de letter.²

25 Beleidsbepalers zijn deskundig en kunnen op hun deskundigheid worden aangesproken. Een
26 onderneming is verantwoordelijk voor de aanstelling en het aanhouden van deskundige
27 beleidsbepalers en kan daar op aangesproken worden.

28

29 *Deskundigheid en betrouwbaarheid*

30 De toetsing van deskundigheid en betrouwbaarheid zijn complementair. Het doel van de toetsing van
31 betrouwbaarheid is de borging van de integriteit van en het vertrouwen in de financiële markten³. Er
32 mag geen twijfel bestaan over de betrouwbaarheid van ondernemingen en personen die op de

² In dat opzicht strekt het tot de aanbeveling dat raden van commissarissen van banken en verzekeraars het gezamenlijke beleid inzake deskundigheid ook in acht nemen en op hun eigen werving en selectie en beoordeling betrekken. Dit sluit goed aan bij de Nederlandse corporate governance code waarin de raad van commissarissen verantwoordelijk wordt gehouden voor de kwaliteit van het eigen functioneren en bij de toekomstige Wijzigingswet Financiële Markten 2011 waarin, onder meer, wordt geregeld dat de deskundigheidstoetsing ook leden van toezichthoudende organen, zoals commissarissen, gaat gelden.

³ Staatsblad 2006, 520, 29708, nr. 19 (p.322-325)

1 financiële markten actief zijn. De toetsing richt zich op feiten en omstandigheden waaruit blijkt dat het
2 vertoonde gedrag niet in overeenstemming is met een integere invulling en uitoefening van de functie,
3 zoals op een onverantwoordelijke wijze optreden in de beroepsuitoefening.

4
5 De toetsing van deskundigheid is ook gericht op het vertrouwen in en de integriteit van de financiële
6 markten en de personen die daar werkzaam zijn. De focus ligt hierbij op de deskundigheid van
7 beleidsbepalers zodat zij de verantwoordelijkheid die zij intern en extern, zoals de belangen van de
8 klant of deelnemer en de financiële stabiliteit, hebben, kunnen nemen en waarborgen. Ook moeten zij
9 in staat zijn om op een professionele wijze een beheerste en integere bedrijfsvoering te waarborgen,
10 evenals naleving van de wettelijke regels. Beleidsbepalers moeten gedurende hun functievervulling
11 deskundig zijn.

12
13 De invulling van de toetsing van betrouwbaarheid is uitgewerkt in wettelijke regels, nadat DNB en de
14 AFM jarenlang beleid hadden ontwikkeld op welke wijze en met gebruikmaking van welke bronnen
15 en weging deze beoordeling tot stand moet komen. De invulling van deskundigheid is niet uitgebreid
16 in de wet vastgelegd. De AFM en DNB hebben beide ervaring opgedaan met deze toetsing, en de
17 AFM heeft een aantal concrete vereisten al eerder in een beleidsregel vastgelegd. In deze beleidsregel
18 geven de AFM en DNB voor het eerst gezamenlijk invulling aan de visie die zij hebben ten aanzien
19 van deskundigheid.

21 *Reikwijdte*

22 Deze beleidsregel handelt over deskundigheid van beleidsbepalers van alle ondernemingen die onder
23 de Wft, Pw, Wvb en Wtt vallen. Het gaat om ondernemingen die ofwel onder toezicht staan van DNB,
24 ofwel onder toezicht staan van de AFM, ofwel die onder gezamenlijk toezicht staan.

25
26 De richtlijn deelnemingen in de financiële sector (nr. 2007/44/EG) introduceert een
27 deskundigheidstoets voor houders van een verklaring van geen bezwaar (vvgb-houders), in aanvulling
28 op de reeds bestaande betrouwbaarheidstoets. Op grond van het wetsvoorstel voor de Wet
29 implementatie richtlijn deelnemingen in de financiële sector (Kamernummer II, 2009/10, 32 292, nr.
30 2) wordt dit vereiste ten aanzien van de deskundigheid van vvgb-houders geïmplementeerd in artikel
31 3:100, eerste lid, van de Wft. Omdat de richtlijn reeds per 21 maart 2009 in de Nederlandse wetgeving
32 geïmplementeerd had moeten zijn geeft de toezichthouder tot aan het moment van inwerkingtreden
33 van dit wetsvoorstel een zoveel mogelijk richtlijn-conforme uitleg en toepassing aan de thans nog
34 geldende vvgb-bepalingen in de Wft. Dit betekent dat de toezichthouder de personen die op grond van
35 de voorgenomen gekwalificeerde deelneming het dagelijks beleid van een onderneming zullen
36 bepalen, toetst op deskundigheid.

37

CONSULTATIEVERSIE BELEIDSREGEL DESKUNDIGHEID

1 Het deskundigheidsvereiste is in de volgende wetsartikelen verankerd:

2

Toezicht- houder	Wet	Artikelen	Norm
DNB	Wet op het financieel toezicht (Wft)	3:8, 3:271	Het dagelijks beleid wordt bepaald door personen die deskundig zijn in verband met de uitoefening van het bedrijf van de (financiële) onderneming
AFM	Wet op het financieel toezicht (Wft)	4:9, lid 1 5:29, lid 1	Het dagelijks beleid wordt bepaald door personen die deskundig zijn in verband met de uitoefening van het bedrijf van de (financiële) onderneming
DNB	Pensioenwet (Pw), Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb)	105, lid 3 (Pw), 110, lid 3 (Wvb)	Het beleid wordt bepaald of mede bepaald door personen die deskundig zijn in verband met de uitoefening van het bedrijf van het pensioenfonds en het beroepspensioenfonds
DNB	Wet toezicht trustkantoren (Wtt)	4, aanhef en onderdeel b en 11, lid 2	Deskundigheid van bestuurders en commissarissen van een trustkantoor, degenen die het beleid van het trustkantoor bepalen of mede bepalen en degenen die een gekwalificeerde deelneming houden in het trustkantoor staat buiten twijfel.

3

4 *Opzet en indeling van de beleidsregel*

5 Deze beleidsregel bestaat uit drie hoofdstukken, een bijlage en een toelichting.

6

7 *Hoofdstuk 1*

8 Hoofdstuk 1 bevat het algemene kader voor deskundigheid van beleidsbepalers. Het bevat de
9 uitgangspunten voor de invulling van het begrip deskundigheid, de momenten van toetsing, de
10 variabelen van toetsing, het gebruik en de weging van informatie en antecedenten bij toetsing en de
11 samenwerking op het gebied van deskundigheidstoetsing door de toezichthouder. Hoofdstuk 1 is
12 principle based in opzet.

13

14 *Proportionele toepassing*

15 Op basis van criteria, zoals de aard, de omvang, de complexiteit en het risicoprofiel van een
16 onderneming, welk type producten en/of diensten een onderneming aanbiedt en het soort toezicht

1 (prudentieel en/of gedragstoezicht) dat voor een onderneming relevant is, is door de toezichthouder
2 een indeling van ondernemingen gemaakt naar drie groepen. Het doel hiervan is een nadere uitwerking
3 van proportionele toepassing van de vereisten voor deskundigheid zoals gesteld in onderdeel 1.2.1 bij
4 toetsing voorafgaand aan aantreden van een beleidsbepaler bij vergunningverlening/registratie of
5 voornemen tot aantreden van nieuwe beleidsbepalers te waarborgen.

6
7 De groepsindeling ziet er als volgt uit:

8 **Groep A:**

9 aanbieders van beleggingsobjecten; banken; clearinginstellingen; entiteiten voor risicoacceptatie;
10 financiële instellingen; financiële holdings; gemengde financiële holdings of verzekeringsholdings met
11 zetel in Nederland; herverzekeraars; levensverzekeraars; marktexploitanten; pensioenfondsen;
12 beroepspensioenfondsen; schadeverzekeraars (vergunninghoudend).

13
14 **Groep B:**

15 aanbieders van krediet; beleggingsondernemingen; beheerders van beleggingsinstellingen;
16 beleggingsmaatschappijen; bewaarders.

17
18 **Groep C:**

19 financiële dienstverleners: adviseurs, bemiddelaars, herverzekeringbemiddelaars, (onder)
20 gevolmachtigde agenten; betaalinstellingen; elektronischgeldinstellingen; natura-uitvaartverzekeraars;
21 onderlinge waarborgmaatschappijen met een verklaring; trustkantoren.

22
23 *Hoofdstuk 2*

24 Hoofdstuk 2 bevat bijzondere bepalingen voor toetsing voorafgaand aan het aantreden van
25 beleidsbepalers van ondernemingen in groep B en groep C. In dit hoofdstuk is gekozen voor de
26 systematiek dat een beoogd beleidsbepaler een aantal specifieke vereisten moet kunnen aantonen en
27 dat op basis van hetgeen wordt aangetoond hij/zij geacht wordt deskundig te zijn als bedoeld in
28 onderdeel 1.2.1. Indien de toezichthouder redelijke aanleiding ziet kan hij beleidsbepalers van
29 ondernemingen uit groep B aanvullend toetsen op basis van de criteria uit onderdeel 1.2.1.

30 Zie ook het voorbeeld bij onderdeel 2.6.

31
32 Het daadwerkelijk deskundig zijn, moet blijken als een beleidsbepaler aan de slag gaat en zijn of haar
33 deskundigheid toepast. Of een beleidsbepaler dit in voldoende mate doet, is onderwerp van het
34 toezicht na aantreden van een beleidsbepaler.

CONSULTATIEVERSIE BELEIDSREGEL DESKUNDIGHEID

1 In onderstaande tabel zijn de vereisten voor deskundigheid *vóór* (onderdeel 1.5.a) en *ná* (onderdeel
 2 1.5.b) het aantreden van een beleidsbepaler schematisch weergegeven voor de drie groepen van
 3 ondernemingen.

4

Momenten van toetsing → ↓ Ondernemingen	1.5.a voor aantreden beleidsbepaler	1.5.b na aantreden beleidsbepaler, indien hiertoe redelijke aanleiding bestaat
<i>Groep A</i>	Hoofdstuk 1	Hoofdstuk 1
<i>Groep B</i>	Minimumvereisten als genoemd in hoofdstuk 2, paragraaf 1 en 2. Indien hiertoe volgens de toezichthouder redelijke aanleiding bestaat, kan ook worden getoetst aan de vereisten van onderdeel 1.2.1. Overige onderdelen hoofdstuk 1 zijn onverkort van kracht.	Hoofdstuk 1
<i>Groep C</i>	Vereisten als genoemd in hoofdstuk 2, paragraaf 1 en 3 in plaats van onderdeel 1.2.1. Overige onderdelen hoofdstuk 1 zijn onverkort van kracht.	Hoofdstuk 1

5

6 *Hoofdstuk 3*

7 Hoofdstuk 3 bevat slotbepalingen over de evaluatie van de beleidsregel, de intrekking van de huidige
 8 beleidsregel deskundigheid van de AFM, de inwerkingtreding van deze beleidsregel en de citeertitel.

9

10 *Bijlage en toelichting*

11 Na deel 3 is een bijlage opgenomen met competenties die een onderneming kan gebruiken om aan te
 12 tonen dat een beleidsbepaler deskundig is. Daarna volgt een algemene toelichting en een toelichting
 13 per hoofdstuk.

14

15 *Toepassing beleidsregel*

16 De beleidsregel biedt een onderneming handvatten voor het aannemen en behouden van deskundige
 17 beleidsbepalers. De toezichthouder baseert zijn oordeelsvorming op de vereisten en uitgangspunten
 18 van de beleidsregel.

CONSULTATIEVERSIE BELEIDSREGEL DESKUNDIGHEID

1 Als de toezichthouder van oordeel is dat een beleidsbepaler niet deskundig is, kan bij de
2 vergunningaanvraag besloten worden de vergunning niet te verlenen. Als het een toetsing van een
3 nieuwe beleidsbepaler betreft bij een vergunninghoudende of geregistreerde onderneming en de
4 toezichthouder oordeelt dat de beoogde beleidsbepaler niet deskundig is, zal dit besluit leiden tot het
5 niet aantreden van de beleidsbepaler in de beoogde functie.

6

7 De toezichthouder kan in de loop der tijd twijfels krijgen over de deskundigheid van een
8 beleidsbepaler op basis van het daadwerkelijk functioneren in de praktijk. Dit kan leiden tot
9 gesprekken met de beleidsbepaler en de onderneming om te beoordelen welke actie genomen moet en
10 kan worden om verbetering aan te brengen. De toezichthouder kan over het functioneren van deze
11 beleidsbepaler een dossier opbouwen en kan, bij onvoldoende verbetering, over gaan tot het geven van
12 een aanwijzing. Een aanwijzing kan bijvoorbeeld inhouden het verzoek aan de onderneming een
13 bepaalde gedragslijn te volgen en deze, binnen een bepaalde termijn, te implementeren. Verder kan
14 gedacht worden aan het, binnen een bepaalde termijn, aanstellen van een nieuwe beleidsbepaler. Ook
15 kan de toezichthouder een aanwijzing strekkende tot het doen heenzenden van een beleidsbepaler
16 geven.

17

1 **TOELICHTING PER HOOFDSTUK**

2

3 **HOOFDSTUK 1 – ALGEMENE BEPALINGEN DESKUNDIGHEIDSTOETSING**

4 **BELEIDSBEPALERS**

5

6 *1.1 Definities en begrippen*

7 In aanvulling op hetgeen is bepaald in onderdeel 1.1 is vermeldenswaardig dat een wetswijziging in
8 voorbereiding is waarmee het deskundigheidsvereiste in de Wft ook van toepassing wordt op leden
9 van toezichthoudende organen (Wijzigingswet Financiële Markten 2011).⁴ Met de in deze beleidsregel
10 gekozen definitie van beleidsbepaler is geen wijziging van de beleidsregel nodig na inwerkingtreding
11 van deze wijzigingswet.

12

13 *1.2 Deskundigheid*

14 De gedachte dat niet alleen kennis, maar ook vaardigheden en professioneel gedrag onmisbare
15 kwaliteiten zijn voor een beleidsbepaler in de financiële sector is niet nieuw. Ook in het verleden
16 werden beleidsbepalers beoordeeld op hun kennis en ervaring en de toepassing daarvan in de praktijk.
17 Met deze omschrijving van het begrip deskundigheid beoogt de toezichthouder nog meer dan
18 voorheen (expliciet) tot uitdrukking te brengen dat elk van de drie elementen kennis, vaardigheden en
19 professioneel gedrag essentieel is bij de toetsing van deskundigheid van een beleidsbepaler. In de
20 praktijk (in hun functioneren) moeten beleidsbepalers doorlopend laten zien dat zij kennis,
21 vaardigheden en professioneel gedrag adequaat en zorgvuldig toepassen. Het functioneren van een
22 beleidsbepaler in de (dagelijkse) praktijk vormt de lakmoesproef voor deskundigheid. Een
23 beleidsbepaler is binnen een onderneming primair verantwoordelijk voor de toepassing door de
24 onderneming van de gedrags- en prudentiële normen. Een beleidsbepaler bekleedt daarmee een
25 voorbeeldfunctie voor een onderneming.

26

27 *Kennis, vaardigheden en professioneel gedrag*

28 Kennis gaat over wat iemand weet en welke inhoudelijke inzichten hij of zij heeft verworven (het
29 ‘wat’). Vaardigheden geven aan wat iemand kan en worden ingezet om in bepaalde situaties bepaald
30 gedrag te laten zien, bijvoorbeeld in onderhandelingsprocessen, tijdens (slecht nieuws) gesprekken en
31 bij besluitvorming (het ‘hoe’). Vaardigheden en kennis zijn in beginsel leerbaar, bijvoorbeeld tijdens
32 training of in de praktijk ‘on the job’. Gedrag komt van binnenuit en wordt beïnvloed door externe
33 omstandigheden. Het wordt bepaald door karakter en gehanteerde normen en waarden, zowel van de
34 persoon als van de omgeving. Dit geldt voor zover het betrekking heeft op de taken en

⁴Dit impliceert dat na inwerkingtreding van deze wet deze principes voor deskundigheid, waar van toepassing, ook voor leden van toezichthoudende organen van de ondernemingen die onder de reikwijdte van de Wft vallen, zoals commissarissen, gelden.

1 verantwoordelijkheden van een beleidsbepaler van een onderneming ook voor professioneel gedrag.
2 Dit zijn de persoonlijke eigenschappen en gedragingen die de houding (attitude) of stijl reflecteren op
3 de werkvloer en in de bestuurskamer en in relatie tot externe stakeholders als klanten of de
4 toezichthouder. Ook professioneel gedrag is tot op zekere hoogte aan te leren.

5
6 Het is niet eenvoudig een harde grens te trekken tussen de drie elementen van deskundigheid. Dit is
7 ook niet noodzakelijk. Van belang is dat de elementen kennis, vaardigheden en professioneel gedrag
8 complementair zijn: een persoon die veel kennis heeft van de werking van financiële producten, maar
9 niet in staat is deze kennis over te brengen en te genereren binnen een onderneming en/of naar klanten
10 toe, is geen deskundige beleidsbepaler. Hetzelfde geldt voor iemand die wel over de juiste kennis en
11 vaardigheden beschikt, maar niet de intentie heeft of toont om zich structureel en tot het uiterste in te
12 spannen voor de belangen waar de onderneming voor staat, bijvoorbeeld door nonchalance,
13 nalatigheid of slordigheid. De beleidsbepaler vindt mogelijk andere belangen belangrijker, lijkt niet
14 loyaal en voelt zich ogenschijnlijk onvoldoende betrokken bij de onderneming. De beleidsbepaler
15 weet en kan het wel, maar hij of zij doet het niet.

16 17 *Onderwerpen van deskundigheid*

18 Een beleidsbepaler moet beschikken over kennis, vaardigheden en professioneel gedrag op
19 verschillende gebieden. Hiertoe moet een beleidsbepaler deskundig zijn op de volgende onderwerpen:

20
21 **A. Bestuur, organisatie en communicatie**, inclusief sturing geven aan processen, taakgebieden
22 en medewerkers, en het naleven en handhaven van algemeen aanvaarde sociale, ethische en
23 professionele normen, waaronder het tijdig, juist en duidelijk informeren van klanten en de
24 toezichthouder;

25
26 Van een beleidsbepaler wordt verwacht dat hij of zij het beleid van een onderneming (mede) bepaalt.
27 Hiertoe moet een beleidsbepaler niet alleen kennis hebben van bestuur, organisatie en communicatie,
28 maar ook beschikken over de nodige vaardigheden. Deze vaardigheden laatste kunnen onder meer
29 worden aangetoond met competenties als genoemd in de bijlage. Professionaliteit ziet met betrekking
30 tot het onderwerp bestuur, organisatie en communicatie vooral op het naleven en handhaven van
31 sociale, ethische en professionele normen, zoals neergelegd in corporate governance codes en
32 gedragscodes en het naleven en handhaven van interne reglementen en toepasselijke wet- en
33 regelgeving.

34
35 Voor het vertrouwen in de financiële markten is het essentieel dat klanten tijdig, duidelijk en juist
36 worden geïnformeerd. Daarnaast is het belangrijk dat ook de toezichthouder tijdig, duidelijk, juist en
37 volledig geïnformeerd wordt. Dit is een essentiële voorwaarde voor de uitoefening van toezicht.

1 Zonder informatie is het voor de toezichthouder niet mogelijk zich een volledig beeld te vormen van
2 de mogelijke risico's die spelen bij een onderneming.

3

4 Zowel het bewust onjuist informeren (de zaken anders voorstellen dan ze in werkelijkheid zijn) als het
5 onbewust onjuist informeren (de werkelijke situatie niet begrijpen) van de klanten en de
6 toezichthouder kan de deskundigheid van een beleidsbepaler raken.

7

8 **Voorbeeld**

9 *Beleidsbepalers van een onderneming hebben de toezichthouder niet tijdig geïnformeerd over recente incidenten*
10 *zoals het niet voldoen aan de liquiditeitseis, de financieringsproblemen van een pand en meer in het algemeen*
11 *van continuïteitsbedreigende ontwikkelingen. Overigens heeft de toezichthouder meerdere malen aan de*
12 *onderneming gevraagd of er mogelijk continuïteitsrisico's voor de onderneming waren, dit gezien de negatieve*
13 *marktontwikkelingen. Deze vraag werd door alle beleidsbepalers telkens negatief beantwoord. Ook in het*
14 *recente verleden heeft de onderneming de toezichthouder meerdere malen voorzien van onjuiste informatie. Niet*
15 *langer staat hiermee buiten twijfel dat de toezichthouder op een juiste en betrouwbare wijze worden*
16 *geïnformeerd door de onderneming. Dit leidt tot de vorming van structurele toezichtantecedenten. De*
17 *toezichthouder weegt dit mee in haar beoordeling van de deskundigheid van de beleidsbepalers van de*
18 *onderneming.*

19

20 **B. Producten, diensten en markten waarop de onderneming actief is, inclusief relevante wet-**
21 **en regelgeving en financiële (en actuariële) aspecten;**

22

23 Een beleidsbepaler van een onderneming is verantwoordelijk voor de aanwezigheid op alle niveaus
24 binnen een onderneming van voldoende deskundigheid met betrekking tot producten, diensten en
25 markten waarop een onderneming actief is aanwezig is, zodat een onderneming voldoet aan de
26 prudentiële vereisten en, voor zover het ondernemingen betreft die onder gedragstoezicht vallen, de
27 zorgplicht richting klanten nakomt. Van een beleidsbepaler wordt verwacht dat hij of zij over beide
28 zaken verantwoording neemt en aflegt. Dit betekent enerzijds dat een beleidsbepaler zelf over deze
29 deskundigheid moet beschikken. Zo is verzekeringstechnische kennis voor een verzekeraar
30 vanzelfsprekend onontbeerlijk en wordt van hem of haar verwacht dat hij of zij voldoende kennis heeft
31 van verzekeren in al zijn facetten, zoals acquisitie, premiestelling, beleggingen, herverzekering en
32 automatisering. Anderzijds betekent dit dat een beleidsbepaler ervoor zorgt dat de borging van deze
33 deskundigheid binnen de organisatie op orde is (zie ook toelichting bij onderwerp C), bijvoorbeeld
34 door permanente educatie van medewerkers. Voor zover het ondernemingen betreft die onder
35 gedragstoezicht vallen, wordt van een onderneming met het oog op haar zorgplicht jegens klanten,
36 eveneens verwacht dat niet alleen kennis met betrekking tot de producten, diensten en markten
37 aanwezig is, maar ook dat kennis aanwezig is over welke producten passend zijn voor welke
38 doelgroep van klanten en dat die kennis wordt ingezet bij de ontwikkeling en distributie van
39 producten.

40

41

Voorbeeld

Een onderneming met twee beleidsbepalers A en B heeft op diverse punten niet voldaan aan de in de Wft gestelde eisen. Zo heeft de onderneming niet overeenkomstig de volgende artikelen gehandeld:

- Artikel 3:63 Wft jo artikel 109 Besluit prudentiële regels: de liquiditeitseis van 10%;
- Artikel 4:49 Wft: geactualiseerd prospectus;
- Artikel 4:51 en 4:52 Wft: tijdige openbaarmaking en verstrekking jaarrekening en halfjaarbericht; en
- Artikel 4:14 Wft jo artikel 34 onder b Bgfo beheerste en integere bedrijfsvoering: onder meer in strijd handelen met de investeringscriteria zoals neergelegd in het prospectus van het beleggingsfonds.

Beleidsbepaler A is verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering en beleidsbepaler B is meer de 'commerciële man'. De deskundigheid met betrekking tot producten, diensten en markten waarop de onderneming actief is raakt iedere dagelijkse beleidsbepaler. Echter gelet op de onderlinge taakverdeling binnen de onderneming, mag meer diepgaande deskundigheid op dit vlak van beleidsbepaler A verwacht worden. De toezichthouder verwacht daarom van beleidsbepaler A dat hij zijn 'ondeskundigheid' repareert binnen een gestelde termijn. Hiertoe kan de beleidsbepaler bijvoorbeeld opleidingen volgen om kennis bij te spijkeren en kan geadviseerd worden tijdelijk een interim bestuurder aan te stellen die de geconstateerde lacune opvult en de in gebreke blijvende beleidsbepaler 'training on the job' geeft.

C. Beheerste en integere bedrijfsvoering, waaronder de administratieve organisatie en interne controle, de waarborging van deskundigheid en vakbekwaamheid⁵ binnen een onderneming, de zorgvuldige behandeling van klanten⁶, het risicomanagement, compliance en de uitbesteding van werkzaamheden;

Solide en integere ondernemingen met een focus op de lange termijn belangen van de onderneming zijn een voorwaarde voor financiële stabiliteit en daarmee ook een voorwaarde voor een zorgvuldige behandeling van klanten. Het is hiertoe essentieel dat ondernemingen zorg dragen voor een beheerste en integere bedrijfsvoering. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt primair bij een beleidsbepaler van een onderneming. Teneinde de deskundigheid binnen een onderneming te waarborgen, is het van belang dat een onderneming een beleid voor werving en selectie en voor periodieke beoordeling van al het personeel (dus ook voor beleidsbepalers) heeft. Ook onderkent een onderneming tijdig een mogelijk gebrek aan deskundigheid en herstelt of compenseert dit adequaat. Onderdeel van dit beleid is het gebruik van functieprofielen bij werving en selectie en periodieke beoordeling (zie ook toelichting op onderdeel 1.6.2.c).

Het waarborgen van zaken als functiescheiding, duidelijke taakverdeling, kaders en richtlijnen, administratieve organisatie en interne controle, vastlegging van het besluitvormingsproces, compliance met interne en externe wetten of regels, het op orde hebben van benodigde (beroepsaansprakelijkheids)verzekeringen, 'in control' zijn bij uitbesteding, waarborgen van deskundigheid en, voor zover het financiële dienstverleners betreft, ook vakbekwaamheid binnen de onderneming, adequaat risicomanagement, zijn basisvereisten voor een beleidsbepaler. Een

⁵ Conform artikel 4:9, lid 2 van de Wft gelden de bepalingen in deze beleidsregel over vakbekwaamheid alleen voor financiële dienstverleners.

⁶ Conform artikel 4:14, lid 2, onder b, sub 3 van de Wft gelden de bepalingen in deze beleidsregel over de zorgvuldige behandeling van klanten alleen voor beheerders, beleggingsinstellingen, beleggingsondernemingen en bewaarders.

1 beleidsbepaler is in staat voorstellen, handelingen en adviezen van medewerkers en externe adviseurs
2 te beoordelen. Beleidsbepalers kunnen ook voorstellen, werkwijze en gedragingen van hun collega
3 beleidsbepalers op waarde schatten.

4
5 Een deskundige beleidsbepaler kan derhalve onderbouwd antwoord geven op vragen als (niet
6 limitatief): ‘Hoe zorgt u ervoor dat de administratieve organisatie adequaat blijft afgestemd op de
7 groei van het bedrijf? Op welke wijze heeft u grip op het interne beheersingsproces gericht op het
8 verkrijgen van een redelijke mate van zekerheid omtrent het bereiken van doelstellingen van de
9 organisatie? Hoe is het risicomanagement vorm gegeven? Is de onafhankelijkheid van de
10 risicomanagementfunctie gewaarborgd? Worden de juiste risico’s geïdentificeerd en gespreid in de tijd
11 en in de onderneming? Wordt hierbij gebruik gemaakt van scenario-analyses? Is de borging van de
12 deskundigheid, en voor zover het financieeldienstverleners betreft, de vakbekwaamheid, op alle
13 niveaus in de organisatie goed georganiseerd? Hoe wordt het vier-ogen principe toegepast? Geeft het
14 besluitvormingsproces blijk van voldoende afweging van alternatieven? Hoe voorkomt de
15 onderneming in haar besluitvorming belangenverstrengeling? Hoe is in het productie- en
16 distributieproces gewaarborgd dat producten passend zijn voor specifieke doelgroepen van klanten en
17 dat deze klanten zorgvuldig worden geïnformeerd en behandeld?

18
19 Een onderneming draagt zorg voor een adequaat en structureel risicomanagementbeleid en proces.
20 Structureel risicomanagement prioriteert risico’s op regelmatige basis en zorgt voor monitoring en
21 rapportage van deze risico’s. Beleidsbepalers zijn deskundig met betrekking tot risicomanagement,
22 zodat zij de risico’s die een onderneming mogelijk bedreigen tijdig kunnen identificeren en
23 onderkennen, om vervolgens besluiten te kunnen nemen teneinde deze te mitigeren. Een essentieel
24 onderdeel van het risicomanagement is het toepassen van stresstesten met scenarioanalyses. Bij het
25 uitwerken van deze scenario's is het van belang dat een beleidsbepaler in voldoende mate rekening
26 houdt met negatieve ontwikkelingen die zich voor kunnen doen in de markt en in de relatie met de
27 kredietverstrekkers.⁷

28
29 Beheerst handelen in financieel moeilijke tijden leidt in ieder geval niet tot het aangaan van nieuwe
30 risico’s met enkel als doel de bestaande risico’s (tijdelijk) af te dekken. Een onderneming draagt zorg
31 voor een structurele oplossing. Het investeren van privé-vermogen om tijdelijk het financieel tekort
32 aan te vullen, is een voorbeeld dat in ieder geval niet als structurele oplossing kan worden aangemerkt.
33 Indien zich bepaalde onwenselijke gebeurtenissen hebben voorgedaan, bijvoorbeeld indien tijdelijk de
34 continuïteitsproblemen werden opgelost door vermogen van verwante ondernemingen over te hevelen,

⁷ Zie ook Leidraad Risicomanagement bij beleggingsinstellingen, AFM, augustus 2010

1 moet een onderneming haar risicomanagement in opzet en werking aanscherpen om herhaling van
2 deze gebeurtenissen in de toekomst te voorkomen.
3 Omgevings sensitiviteit, helikopterzicht en oordeelsvorming zijn competenties die bijvoorbeeld bij
4 risicomanagement belangrijk zijn.

6 **Voorbeeld**

7 *Een beleidsbepaler van een onderneming blijkt in onvoldoende mate in staat om risico's te identificeren en*
8 *(voordat ze manifest worden) te elimineren. Zo is de beleidsbepaler herhaaldelijk te positief naar de klant en*
9 *naar de toezichthouder over wat hij denkt dat onderhandelingsresultaten zijn. Ook legt hij de mondeling*
10 *gemaakte afspraken (zowel intern als met banken over de financiering) niet of onvoldoende vast en vertrouwt hij*
11 *te veel op 'blauwe ogen'. Door dit ondeskundig handelen van de beleidsbepaler lopen de onderneming en*
12 *klanten van de onderneming onnodig veel risico. Nadat de toezichthouder bij de beleidsbepaler heeft benadrukt*
13 *dat er urgente maatregelen moeten worden genomen, weet de beleidsbepaler de hoofd risico's uiteindelijk niet te*
14 *identificeren en te managen. Ook blijkt dat de beleidsbepaler gemaakte afspraken nog niet altijd schriftelijk*
15 *vastlegt/bevestigt.*

17 Naast bovengenoemde zaken is een beleidsbepaler verantwoordelijk voor de integriteit van de
18 bedrijfsvoering. Het is hierbij vooral van belang dat integriteitsrisico als belangenverstrengeling,
19 strafbare feiten en wetsovertredingen, bepaalde klanten (customer due diligence) en maatschappelijk
20 onbetamelijk handelen worden beheerst.

22 **D. Evenwichtige en consistente besluitvorming**, waarbij de belangen van klanten en de relatie
23 met andere stakeholders een centrale positie innemen.

25 In hun dagelijkse praktijk hebben ondernemingen te maken met een groot aantal stakeholders, zoals
26 klanten, werknemers, aandeelhouders, toezichthouder en de maatschappij als geheel, met
27 uiteenlopende belangen. Het waarborgen van de belangen van deze stakeholders, alsmede het naleven
28 van de zorgvuldigheidsverplichtingen, verlangt van een beleidsbepaler dat hij of zij in staat is te
29 komen tot een zorgvuldige belangenafweging en gestructureerde besluitvorming. Een onderneming
30 heeft voldoende duidelijk vastgelegd op welke wijze zij gestructureerd en op consistente wijze
31 besluiten neemt. Hiertoe wordt deskundigheid verwacht op de volgende aspecten (niet limitatief):

- 32 • meewegen in de totstandkoming van een besluit van alle betrokken belangen;
- 33 • schriftelijk vastleggen van besluitvormingsprocedures en de uitkomsten daarvan;
- 34 • in de besluitvorming expliciet maken op grond van welke overwegingen een besluit is
35 genomen;
- 36 • uitvoeren van een risicoanalyse met input van diverse betrokken belangen;
- 37 • informeren van stakeholders over de voor hen meest relevante zaken die de
38 besluitvorming beïnvloeden;
- 39 • maken van duidelijke keuzes en gemotiveerde doelstellingen en blijk geven van
40 voldoende afweging van alternatieven;
- 41 • handelen in lijn met doelstellingen en gemaakte keuzes;

CONSULTATIEVERSIE BELEIDSREGEL DESKUNDIGHEID

- 1 • op consistente wijze follow-up geven aan genomen besluiten;
- 2 • onder (veranderende) omstandigheden gemotiveerd afwijken van genomen besluiten.

3 De vier hierboven genoemde onderwerpen (A tot en met D) waarop een beleidsbepaler deskundig is,
4 gelden cumulatief. Deze onderwerpen gelden echter niet limitatief. Dit betekent dat daarnaast andere
5 dan de hier genoemde onderwerpen in aanmerking kunnen worden genomen om de deskundigheid van
6 een beleidsbepaler te toetsen.

7

8 *Het aantonen van deskundigheid*

9 Deskundigheid kan onder meer worden aangetoond met behulp van opleiding, relevante
10 (werk)ervaring en competenties. Van de opleiding(en) moeten ten minste diploma's worden
11 overgelegd. Opleiding en ervaring mogen niet te zeer zijn verouderd gelet op de snelle ontwikkelingen
12 binnen en op de financiële markten. Met *relevante* werkervaring wordt ervaring bedoeld die is
13 opgedaan in een werkomgeving die inhoudelijk overeenkomt of raakvlakken heeft met de soort
14 onderneming en het type functie waarin een beleidsbepaler werkzaam wil zijn. Competenties kunnen
15 ook in een andere omgeving zijn opgedaan. Competenties die als relevant worden beschouwd, zijn
16 opgenomen in de bijlage. Deze competenties gelden niet cumulatief en niet limitatief. Dit betekent dat
17 ook andere dan de in de bijlage genoemde competenties door de onderneming kunnen worden gebruikt
18 om deskundigheid aan te tonen. De toezichthouder verwacht van een beleidsbepaler dat hij of zij
19 beschikt over bepaalde competenties en deze tijdens het functioneren ook aantoonbaar demonstreert.
20 De toezichthouder toetst deze competenties niet afzonderlijk. Gezien de variabelen van toetsing en de
21 samenstelling en het functioneren van het collectief geldt dat de competenties die een beleidsbepaler
22 nodig heeft per functie en per onderneming kunnen verschillen. Zie hiertoe ook de toelichting op
23 onderdelen 1.3 en 1.4.

24

25 *Invulling deskundigheid voor beleidsbepalers van (beroeps)pensioenfondsen*

26 Voor (beroeps)pensioenfondsen gelden in plaats van de onderwerpen A tot en met D van onderdeel
27 1.2.1 de deskundigheidsgebieden zoals genoemd in artikel 30, derde lid van het Besluit uitvoering Pw
28 en Wvb. Deskundigheid heeft voor beleidsbepalers van (beroeps)pensioenfondsen betrekking op:

- 29 a. het besturen van een organisatie;
- 30 b. relevante wet- en regelgeving;
- 31 c. pensioenregelingen en pensioensoorten;
- 32 d. financieel technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen,
33 actuariële principes en herverzekering;
- 34 e. administratieve organisatie en interne controle; en
- 35 f. communicatie.

36

1 De invulling van deze deskundigheidsgebieden luidt mutatis mutandis in overeenstemming met de
2 toelichting op onderwerpen A tot en met D van onderdeel 1.2.1.

3

4 *1.3 variabelen voor toetsing*

5 De variabelen voor toetsing brengen met zich mee dat een proportionele mate van deskundigheid als
6 bedoeld in onderdeel 1.2.1 wordt geëist. De toezichthouder maakt, gegeven deze variabelen, een
7 situatie en context specifieke afweging. Een financiëldienstverlener-eenmanszaak wordt bijvoorbeeld
8 anders beoordeeld dan een Chief Financial Officer (CFO) van een grote bank of verzekeraar of een
9 bestuurder van een (beroeps)pensioenfonds. Dat betekent daarnaast dat een persoon die door de
10 toezichthouder deskundig wordt bevonden voor een bepaalde functie niet automatisch deskundig
11 wordt bevonden voor een andere functie.

12

13 Om de deskundigheid van een beleidsbepaler te toetsen, spelen verschillende variabelen mee. Deze
14 betreffen (a) de functie die een beleidsbepaler gaat vervullen en (b) de aard, omvang, complexiteit en
15 het risicoprofiel van een onderneming.

16

17 *Functie van een beleidsbepaler*

18 De functie van een beleidsbepaler is een belangrijke variabele voor toetsing van de vereiste
19 deskundigheid. Bij het soort functie wordt in de eerste plaats onderscheid gemaakt tussen
20 beleidsbepalers die zich bezighouden met de uitoefening van het bedrijf en beleidsbepalers die meer
21 op afstand staan of zelfs een toezichthoudende functie vervullen. Vervolgens wordt gekeken naar de
22 inhoud van de functie en de omschrijving van het takenpakket dat een beleidsbepaler vervult of gaat
23 vervullen. Van de Chief Risk Officer (CRO) wordt bijvoorbeeld verwacht dat hij of zij diepgaande
24 kennis heeft inzake risicomanagement. Hetzelfde geldt voor de CFO inzake de voor een onderneming
25 relevante financiële aspecten. Bij een eenmanszaak zal de eigenaar doorgaans alle deskundigheid
26 (moeten) hebben. Ook de activiteiten die een beleidsbepaler verricht, spelen mee in de beoordeling
27 van de vereiste deskundigheid. Zo heeft bijvoorbeeld een financiëldienstverlener die hoofdzakelijk
28 adviesdiensten verleent een andere deskundigheid nodig dan een beleidsbepaler die geen direct contact
29 met klanten heeft, en heeft een bestuurder van een (beroeps)pensioenfonds met een complexe
30 beleggingsportefeuille een andere deskundigheid nodig dan een bestuurder van een
31 (beroeps)pensioenfonds met een eenvoudige beleggingsportefeuille.

32

33 In geval van beleidsbepalers die zich bezighouden met de uitoefening van het bedrijf zal voor
34 bepaalde functies, denk bijvoorbeeld aan de voorzitter van een collectief, meer nadruk gelegd worden
35 op bepaalde competenties en bepaalde onderdelen van deskundigheid die voor het uitoefenen van die
36 functies extra belangrijk zijn.

37

1 *Overwegingen bij de aard, omvang, complexiteit en risicoprofiel van een onderneming*

2 De invulling van de vereisten voor deskundigheid kunnen variëren tussen ondernemingen, maar ook
3 tussen sectoren. Dit brengt met zich mee dat de vereiste deskundigheid per beleidsbepaler kan
4 verschillen. Op elk moment van toetsing geldt voor beleidsbepalers van ondernemingen in groep A, en
5 in geval van beleidsbepalers van ondernemingen in groepen B en C na vergunningverlening, dat zij
6 moeten voldoen aan de vier onderwerpen A tot en met D van deskundigheid, zoals genoemd in
7 onderdeel 1.2.1 en in geval van beleidsbepalers van (beroeps)pensioenfondsen aan de
8 deskundigheidsgebieden als bedoeld in onderdeel 1.2.2. Echter, de wijze waarop voldaan moet worden
9 aan deze onderwerpen van deskundigheid is afhankelijk van de aard, omvang, complexiteit en het
10 risicoprofiel van een onderneming.

11
12 De aard van een onderneming beïnvloedt met name de vereiste inhoudelijke deskundigheid inzake de
13 producten, diensten en markten waarop een onderneming actief is. Zo hebben een
14 (beroeps)pensioenfonds en pensioenverzekeraar kennis van pensioenen nodig en de financiële
15 aspecten die samenhangen met het beheer van belegd vermogen en verzekeren en ook een adviseur in
16 pensioenproducten moet kennis van pensioenen hebben.

17
18 De omvang van de onderneming in relatie tot het risicoprofiel is belangrijk voor het niveau van
19 deskundigheid als bedoeld in onderdeel 1.2.1 onderwerpen A tot en met D en voor
20 (beroeps)pensioenfondsen onderdeel 1.2.2. De omvang van een onderneming beïnvloedt op
21 verschillende manieren het vereiste niveau van deskundigheid voor een beleidsbepaler van die
22 onderneming. Omvang kan op meerdere aspecten betrekking hebben, zoals (niet limitatief):

- 23 • het aantal medewerkers: hoe groter des te zwaarder onder meer de vereisten ten aanzien van
24 onderwerp A (bestuur, organisatie en communicatie);
- 25 • het vermogen waarvoor een onderneming verantwoordelijk is: hoe groter, des te zwaarder
26 onder meer de vereisten van deskundigheid ten aanzien van de onderwerpen B (producten,
27 diensten en markten waarop een onderneming actief is) en C (beheerste en integere
28 besluitvorming) worden mee gewogen) en in geval van (beroeps)pensioenfondsen de
29 deskundigheidsgebieden d. (financieel technische en actuariële aspecten, waaronder
30 financieringen, beleggingen, actuariële principes en herverzekering) en e. (administratieve
31 organisatie en interne controle);
- 32 • het maatschappelijk belang (hoe meer klanten, des te belangrijker de onderwerpen D
33 (evenwichtige en consistente besluitvorming) en A (bestuur, organisatie en communicatie)
34 worden en in geval van (beroeps)pensioenfondsen de deskundigheidsgebieden a. (het besturen
35 van een organisatie), c. (pensioenregeling en pensioensoorten) en f. (communicatie):
- 36 • Tegelijkertijd geldt dat hoe complexer en hoe hoger het risicoprofiel is, des te hoger het
37 vereiste niveau van deskundigheid. Een complexe ondernemingsstructuur (bijvoorbeeld een

1 onderneming met verschillende dochterondernemingen) vereist bijvoorbeeld zeer goed
2 ontwikkelde deskundigheid ten aanzien van alle onderwerpen dan wel
3 deskundigheidsgebieden.

4 Daarnaast geldt dat een beleidsbepaler van een kleine onderneming zonder collectief en waarbij dus
5 geen taakverdeling mogelijk is, het volledige bedrijfsvoeringproces zelfstandig moet kunnen voeren.
6 Bij de toetsing van deskundigheid zal dit aspect ook meewegen.

7

8 *1.4 Collectief*

9 Daar waar meer dan één beleidsbepaler gezamenlijk het beleid bepaalt, weegt de samenstelling en het
10 functioneren van deze groep ook mee in de toetsing van deskundigheid van een individuele
11 beleidsbepaler. Beleidsbepalers bevinden zich immers niet in een vacuüm. Het functioneren wordt
12 beïnvloed door een collega-beleidsbepalers. Binnen het collectief moet voldoende spreiding van de
13 noodzakelijke deskundigheid zijn; zowel complementair als qua niveau. Bij toetsing van
14 beleidsbepalers die (gaan) functioneren in een groep wordt tevens belang gehecht aan competenties
15 die ook van belang zijn voor het functioneren in een collectief, zoals authenticiteit, loyaliteit,
16 overtuigingskracht, communicatief vermogen, onafhankelijkheid en samenwerkingsvermogen. Om
17 hier meer inzicht in te krijgen kan bijvoorbeeld een Board Review Process (self-assessment)
18 instrumenteel zijn voor een onderneming.

19

20 De samenstelling van het collectief is ook van belang in situaties waarin één of meer beleidsbepalers
21 terugtreden. Een nieuwe beleidsbepaler moet dan over de juiste deskundigheid beschikken in het licht
22 van de nieuwe samenstelling van het collectief. Is dat niet het geval dan kan, in het uiterste geval, de
23 nieuwe beleidsbepaler onvoldoende deskundig worden bevonden voor de functie waarvoor hij wordt
24 aangedragen, gegeven de samenstelling van het collectief.

25

26 In een collectief kan op specifieke kennis en vaardigheden worden gevarieerd. Een Chief Executive
27 Officer (CEO) moet bijvoorbeeld kritisch het handelen van de CFO kunnen volgen, dat vereist enige
28 deskundigheid op dat terrein, maar de CFO moet uiteraard meer specifieke (financiële) deskundigheid
29 in huis hebben.

30

31 *1.5 Momenten van toetsing*

32 De toezichthouder kent verschillende momenten waarop getoetst wordt: (a) vóór het aantreden van een
33 beleidsbepaler bij vergunningaanvraag of registratie of bij een nieuwe beleidsbepaler bij een bestaande
34 onderneming en (b) ná het aantreden van een beleidsbepaler in het doorlopende toezicht. De aard van
35 deze verschillende momenten kan leiden tot een ander soort toetsing.

36

1 De deskundigheidstoetsing bij vergunningverlening is een momentopname. De eis van deskundigheid
2 zoals in de wet is opgenomen, is echter een doorlopende eis. Naarmate een beleidsbepaler langer in
3 functie is, is meer praktijkinformatie beschikbaar om te kunnen beoordelen of een beleidsbepaler
4 zijn/haar functie deskundig vervult. Bij de toetsing voorafgaand aan het aantreden van een
5 beleidsbepaler heeft de toezichthouder in de meeste gevallen minder of geen relevante informatie over
6 de beoogde beleidsbepaler en zijn/haar functioneren in de onderneming waarbinnen hij zijn/zij haar
7 functie gaat bekleden.

9 *Voorafgaand aan aantreden beleidsbepaler*

10 Deze deskundigheidstoetsing kenmerkt zich door het feit dat een onderneming die een vergunning of
11 registratie aanvraagt, dan wel voornemens is een nieuwe beleidsbepaler te benoemen, gegevens dient
12 te overleggen waaruit blijkt dat een beoogd beleidsbepaler deskundig is. Het is mogelijk dat een
13 beoogd beleidsbepaler bekend is bij de toezichthouder, in dat geval kan ook gebruik gemaakt worden
14 van de bij de toezichthouder aanwezige informatie en antecedenten (onderdeel 1.6).

16 Als de beleidsbepaler van functie verandert naar een andere beleidsbepalende functie binnen dezelfde
17 onderneming is dat een moment van toetsing als bedoeld in onderdeel 1.5.a. De toezichthouder spreekt
18 de verwachting uit dat de onderneming veranderingen in de taakverdeling van beleidsbepalers tijdig
19 kenbaar maakt aan de toezichthouder en hiertoe tevens een meldingsformulier voorgenomen
20 benoeming voor deze beleidsbepaler invult.

22 **Voorbeeld**

23 *De CRO van een onderneming volgt de CFO die met pensioen gaat op. De functie en het takenpakket van deze*
24 *beleidsbepaler veranderen hierdoor aanzienlijk en daarmee ook de vereiste deskundigheid. De toezichthouder*
25 *wordt door de onderneming van deze wijziging op de hoogte gesteld en de onderneming stuurt een ondertekend*
26 *meldingsformulier voorgenomen benoeming van de nieuwe CFO op. De toezichthouder toetst of de*
27 *beleidsbepaler gegeven onder meer de gewijzigde variabele van toetsing 'functie van de beleidsbepaler'*
28 *(onderdeel 1.3.a) en de gewijzigde samenstelling van het collectief (onderdeel 1.4) op deskundigheid. Bij deze*
29 *toets zal nadruk gelegd worden op de aspecten van deskundigheid die voor een CFO – voor deze onderneming,*
30 *gegeven de samenstelling en het functioneren van het collectief – belangrijker zijn dan voor een CRO. Denk*
31 *hierbij bijvoorbeeld aan relevante wet- en regelgeving en financiële aspecten, en uitbesteding van*
32 *werkzaamheden. Om aan te tonen dat de beleidsbepaler-CRO ook deskundig is als beleidsbepaler-CFO, maakt*
33 *de onderneming gebruik van de in de bijlage bij de beleidsregel opgenomen lijst met competenties.*
34 *Na aantreden beleidsbepaler*

36 In de Wft, Pw en Wvb staat dat het beleid wordt bepaald door personen die deskundig zijn en in de
37 Wtt staat dat de deskundigheid van beleidsbepalers buiten twijfel staat. In het doorlopend toezicht
38 worden beleidsbepalers echter niet standaard of periodiek op deskundigheid getoetst, maar alleen
39 indien feiten en omstandigheden redelijke aanleiding geven tot een hertoetsing. Deze redelijke
40 aanleiding is ter beoordeling van de toezichthouder en kan bijvoorbeeld (niet uitputtend) gelegen zijn
41 in een verandering in de samenstelling van een collectief of het ontbreken van opvolging voor een
42 vertrekkende beleidsbepaler, of indien bij de toezichthouder twijfels bestaan over het functioneren van

CONSULTATIEVERSIE BELEIDSREGEL DESKUNDIGHEID

1 één of meer beleidsbepalers. In de praktijk zal de toezichthouder afgaan op signalen die aanleiding
2 kunnen zijn om te gaan toetsen of de deskundigheid van een beleidsbepaler voldoende is. Deze
3 signalen kunnen zeer divers zijn, bijvoorbeeld een onverwachte verandering in de resultaten, snelle
4 groei van de onderneming, zorgen over de integere en beheerste bedrijfsvoering, zorgen over het
5 gehanteerde bedrijfsmodel, zorgen over de bedrijfscultuur, zorgen over compliance, een fusie of
6 overname, een uitbreiding van de ondernemingsactiviteiten naar het buitenland, uitbesteding van
7 (kern)taken, het aanbieden van schadelijke producten of het verstrekken van onjuiste, onduidelijke
8 en/of misleidende informatie, het structureel niet of niet tijdig reageren op verzoeken om informatie
9 van de toezichthouder, het niet meer kunnen betalen van de accountant, een slechte administratie, een
10 groot verloop van medewerkers, klachten van klanten over onzorgvuldige dienstverlening, of het
11 (herhaaldelijk) overtreden van wet- en regelgeving kunnen aanleiding zijn voor een toetsing op
12 deskundigheid van een beleidsbepaler of van één of meerdere beleidsbepaler in het collectief als
13 onderdeel van het doorlopend toezicht.

14
15 Indien de toezichthouder overgaat tot hertoetsing ligt het zwaartepunt van deze toetsing in het
16 handelen en feitelijk functioneren van een beleidsbepaler in de praktijk. Op welke wijze heeft hij of zij
17 kennis en vaardigheden ingezet en hoe getuigt bijvoorbeeld de besluitvorming en inrichting van de
18 bedrijfsvoering van professioneel gedrag? Deze toetsing maakt gebruik van feitenmateriaal verzameld
19 over een bepaalde periode (patroon van handelen) en heeft daardoor minder het karakter van een
20 momentopname.

21
22 De toezichthouder zal een onderneming en beleidsbepaler doorgaans over de hertoetsing informeren
23 en de bevindingen van de hertoetsing met de onderneming en beleidsbepaler delen. Op grond van de
24 bevindingen wordt door de toezichthouder bepaald welke maatregel het meest doeltreffend is. Het is
25 mogelijk dat de toezichthouder een termijn stelt voor herstel van de geconstateerde gebreken, het
26 volgen van opleiding kan daar een onderdeel van zijn. Tevens kan de toezichthouder eisen dat
27 gedurende de hersteltermijn de deskundigheid wordt gecompenseerd, bijvoorbeeld door het
28 aantrekken van een extra (interim) beleidsbepaler. Herstel van het geconstateerde gebrek kan ook
29 worden gecompenseerd door externe hulp in te schakelen. Daarbij kan gedacht worden aan
30 bijvoorbeeld een zelfstandige compliance officer die tijdelijk werkzaam is bij de onderneming en daar
31 alle procedures onder de loep neemt, waar nodig aanpast en tijdelijk medebevoegd is om betalingen uit
32 te voeren. Ook kan een voorwaarde zijn dat een onderneming zelf een plan van aanpak opstelt waarin
33 is neergelegd wanneer en welke concrete maatregelen worden genomen om herhaling in de toekomst
34 te voorkomen

35
36 Indien bij de toetsing van een beleidsbepaler als bedoeld in onderdeel 1.5.b een beleidsbepaler niet
37 deskundig wordt bevonden dan kan de toezichthouder een aanwijzing geven met als doel het vertrek

1 van deze beleidsbepaler, en met de aanwijzing aan de onderneming om, binnen een daartoe gestelde
2 termijn, een nieuwe beleidsbepaler aan te stellen.

3

4 *1.6 Informatie en antecedenten*

5 Het is enerzijds de verantwoordelijkheid van ondernemingen om een deskundige beleidsbepaler te
6 selecteren / aan te houden en anderzijds de verantwoordelijkheid van de toezichthouder om op basis
7 van voldoende en betrouwbare informatie de deskundigheid van een beleidsbepaler vast te stellen. Het
8 openbaar maken van een voorgenomen benoeming voorafgaand aan de deskundigheidstoetsing door
9 de toezichthouder is hierbij in de optiek van de toezichthouder niet wenselijk. Het uitgangspunt van
10 toetsing is dat een onderneming de toezichthouder overtuigt van de deskundigheid van haar (beoogde)
11 beleidsbepalers.

12

13 De toezichthouder gebruikt bij de toetsing van de deskundigheid van een beleidsbepaler verschillende
14 informatiebronnen, waaronder:

15

- 16 a. het door de onderneming volledig naar waarheid ingevulde en ondertekende Meldingsformulier
17 ‘voorgenomen benoeming’, inclusief de informatie die de toezichthouder verkrijgt van de in het
18 Meldingsformulier genoemde referenten;
- 19
- 20 b. toezichtinformatie en -antecedenten: waaronder formele en informele toezichtmaatregelen, zoals
21 een normoverdragend gesprek en een voornemen tot het nemen van een formele maatregel. Als
22 een beleidsbepaler wisselt van functie of onderneming dan kan de toezichthouder bij de toetsing
23 voor de nieuwe functie gebruik maken van de toezichtinformatie die is ontstaan gedurende het
24 uitoefenen van zijn of haar vorige functie.
- 25
- 26 c. het beleid (de processen en procedures) van een onderneming dat ten grondslag ligt aan werving &
27 selectie en (periodieke) beoordelingen inzake deskundigheid. Dit beleid, alsmede de uitkomsten
28 hiervan, maakt deel uit van de communicatie van een onderneming met de toezichthouder over de
29 deskundigheid van haar beleidsbepalers. Bij wijzigingen in dit beleid stelt een onderneming de
30 toezichthouder hiervan op de hoogte. Onderdeel van dit beleid is het gebruik van functieprofielen
31 bij werving en selectie van beleidsbepalers en periodieke beoordeling van beleidsbepalers.
32 Uitkomsten van assessments kunnen hierbij behulpzaam zijn en zijn tevens een welkome bron van
33 informatie voor de toezichthouder.

34

35 Het is aan te bevelen dat een onderneming de onderdelen van deze beleidsregel, waarin de
36 uitgangspunten en de invulling van het begrip deskundigheid worden geformuleerd, hanteert als
37 leidraad om het beleid voor werving & selectie en beoordelingen van beleidsbepalers op te stellen

1 of kritisch te beschouwen en waar nodig aan te passen. Wanneer een beleidsbepaler wordt
2 geselecteerd, is het aan te bevelen dit schriftelijk vast te leggen. In deze vastlegging staat idealiter
3 niet alleen het besluit tot selectie, maar ook de overwegingen die hiertoe hebben geleid, inclusief
4 mogelijke afspraken inzake verbeterpunten met betrekking tot deskundigheid.

5
6 De toezichthouder beveelt aan dat een onderneming zijn beleidsbepalers periodiek (bij voorkeur
7 jaarlijks) beoordeelt op het functioneren in de praktijk. Bij periodieke beoordelingen wordt het
8 functioneren van een beleidsbepaler bij voorkeur afgezet tegen de functie die hij of zij uitoefent en
9 tegen het functieprofiel waarop hij of zij is aangenomen. In de periodieke beoordeling kan aan de
10 hand van concrete praktijkvoorbeelden worden aangetoond dat de te toetsen beleidsbepaler in zijn
11 of haar functioneren deskundig is. Het is aan te bevelen de periodieke beoordeling schriftelijk vast
12 te leggen. In de vastlegging staat idealiter niet alleen de eindbeoordeling, maar ook de
13 overwegingen die tot dit oordeel hebben geleid, inclusief mogelijke afspraken inzake
14 verbeterpunten met betrekking tot deskundigheid. Waar sprake is van een collectief is het voor de
15 onderneming van belang bij werving & selectie en beoordeling van beleidsbepalers de
16 samenstelling en het functioneren van het collectief mee te nemen, alsmede de rol die een
17 individuele beleidsbepaler hierin gaat spelen of in praktijk speelt.

18
19 Voor pensioenfondsen en beroepspensioenfondsen geldt dat de samenstelling van het bestuur door
20 de wet is voorgeschreven. Het bestuur bij een pensioenfonds is samengesteld uit
21 vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Het bestuur van een beroepspensioenfonds
22 bestaat uit vertegenwoordigers van de beroepspensioenvereniging die de verplichtstelling heeft
23 aangevraagd. De verantwoordelijkheid voor een benoeming van een pensioenfondsbestuurder is in
24 beginsel niet bij het (beroeps)pensioenfonds belegd, maar valt in eerste instantie onder de
25 verantwoordelijkheid van de benoemende werkgevers/werknemers of beroepspensioenvereniging.
26 Dit betekent dat de onder onderdeel 1.6.2.c.i opgenomen informatie (gedocumenteerde beleid voor
27 werving & selectie en beoordeling en de uitkomsten daarvan) in beginsel alleen relevant is, indien
28 het gaat om een beleidsbepaler die door het (beroeps)pensioenfonds zelf is aangesteld, zoals een
29 directeur van een pensioenbureau. De onder onderdeel 1.6.2.c.ii opgenomen informatie
30 (functieprofiel) is daarentegen ook voor (beroeps)pensioenfondsbestuurders relevant. De
31 toezichthouder vindt het wenselijk dat (beroeps)pensioenfondsen bij een vacature voor een
32 bestuurslid aan de benoemende partij een functieprofiel overleggen met het verzoek een kandidaat
33 te zoeken die daarbij zo goed mogelijk aansluit. De toezichthouder verwacht dat bij de opstelling
34 van het profiel rekening wordt gehouden met de deskundigheidsgebieden zoals opgenomen in
35 artikel 30 van het Besluit Pw en met competenties zoals opgenomen in de bijlage bij deze
36 beleidsregel. Bij de deskundigheidstoetsing kan de toezichthouder niet alleen het functieprofiel
37 opvragen, maar ook het (beroeps)pensioenfondsbestuur verzoeken aan te geven in hoeverre het

1 kandidaatbestuurslid naar het oordeel van het bestuur voldoet aan het opgestelde profiel. Voor wat
2 de onder onderdeel 1.6.2.c.iii aangegeven informatie betreft, geldt voor
3 (beroeps)pensioenfondsbestuurders dat de toezichthouder, indien een toetsing wordt uitgevoerd
4 omdat feiten of omstandigheden hiertoe redelijke aanleiding geven, zal vragen om de uitkomsten
5 van de periodieke zelfevaluatie die (beroeps)pensioenfondsen op grond van de Principes voor
6 goed pensioenfondsbestuur uit moeten voeren.

7
8 d. Overige (door de onderneming aangeleverde) informatie voor zover van belang bij de toetsing van
9 deskundigheid van een beleidsbepaler.

10
11 e. Informatie over bijvoorbeeld betrokkenheid van een beleidsbepaler bij surséance van betaling of
12 faillissement.

13
14 f. Openbare informatie: bijvoorbeeld informatie van andere toezichthouders, Ministerie, DSI, of
15 Handelsregister.

16
17 *1.7 Weging van informatie en antecedenten*

18 De beschikbare informatie en antecedenten worden door de toezichthouder gebruikt en gewogen bij de
19 toetsing van deskundigheid. Hierbij speelt een aantal factoren een rol, zoals genoemd in onderdeel
20 1.7.a tot en met g.

21
22 Van belang is de hoedanigheid van de te toetsen beleidsbepaler ten aanzien van de beschikbare
23 informatie en/of antecedenten. Voor de beoordeling van de informatie en/of antecedenten zal het gaan
24 om gedragingen in de beroepsuitoefening van de te toetsen persoon. Indien een te toetsen
25 beleidsbepaler meerdere antecedenten heeft, dient het te beoordelen antecedent in het licht van de
26 combinatie en/of het patroon van de door de te toetsen persoon gepleegde antecedenten te worden
27 gewogen.

28
29 De zwaarte van de informatie en/of een antecedent geeft aan in welke mate een antecedent van een
30 persoon in de weg staat aan een deskundige invulling en uitoefening van diens functie van
31 beleidsbepaler. Bij deze weging speelt ook mee of een beleidsbepaler structureel een bepaalde
32 (ondeskundige) gedraging laat zien en in hoeverre er meer informatie en/of antecedenten beschikbaar
33 zijn ten aanzien van deze gedraging.

34
35 Door tijdsverloop zal het gewicht van de informatie en/of een antecedent minder zwaar (gaan) wegen.
36 Gezien het tijdsverloop tussen het ontstaan van informatie en/of antecedenten en het moment waarop

1 de deskundigheidstoetsing plaatsvindt, wordt aan oude informatie en antecedenten in beginsel weinig
2 gewicht toegekend bij de toetsing van deskundigheid.

3
4 Wat de wegingsfactor houding, motivering en toelichting betreft, zijn een ‘correcte’ houding, een
5 ‘plausibele/geloofwaardige’ motivering en een ‘uitgebreide’ toelichting van de te toetsen
6 beleidsbepaler pluspunten bij de weging. Uit de houding, motivering en toelichting van een te toetsen
7 persoon kan worden opgemaakt hoe de persoon de informatie zelf weegt, of hij/zij begrijpt dat de
8 informatie invloed kan hebben op zijn/haar deskundig handelen en of hij/zij heeft geleerd van de
9 eventuele consequenties. Bij de beoordeling van de houding speelt ook een bijzondere categorie
10 informatie, namelijk het niet melden van relevante informatie (op het Meldingsformulier) aan de
11 toezichthouder, een rol. Dit niet melden is een toezichtantecedent. Door andere informatiebronnen kan
12 de toezichthouder achter deze niet gemelde informatie komen. Het *niet melden* zal dus altijd een aparte
13 rol spelen bij de toetsing van deskundigheid van een beleidsbepaler, met name in het licht van het
14 professionele gedrag dat onderdeel uitmaakt van deskundigheid.

15
16 De toezichthouder kan de beschikbare informatie en antecedenten in samenhang wegen. Dit kan onder
17 meer betekenen dat het antecedent op zichzelf bezien niet tot het oordeel ondeskundig leidt, maar dat
18 gezien de combinatie en/of het patroon van antecedenten de deskundigheid van een beleidsbepaler als
19 onvoldoende wordt beschouwd. Hierbij spelen zwaarte en ouderdom van een ander antecedent een
20 belangrijke rol. Uit het volledige overzicht van beschikbare informatie en antecedenten wordt een
21 duidelijker en minder statisch beeld verkregen van het functioneren van een beleidsbepaler. Het
22 beoordelen van één enkel antecedent hoeft niet te leiden tot het oordeel dat een beleidsbepaler
23 ondeskundig is, of zijn deskundigheid moet verbeteren. De combinatie van de informatie en
24 antecedenten geeft inzicht in een patroon van handelen en/of nalaten van een beleidsbepaler en kan in
25 combinatie leiden tot het oordeel dat een beleidsbepaler niet (meer) deskundig is of op een bepaald
26 onderdeel zijn of haar deskundigheid moet verbeteren.

27
28 *1.8 Samenwerking*

29 Het onderdeel over samenwerking in de beleidsregel geldt onverminderd hetgeen is bepaald in
30 wettelijke regels en hetgeen is opgenomen in het convenant tussen de AFM en DNB inzake
31 samenwerking en coördinatie op het gebied van toezicht, regelgeving en beleid, (inter)nationaal
32 overleg en andere taken met een gemeenschappelijk belang met betrekking tot de uitvoering van de
33 Wta, Wft, Pw en Wvb. Aangezien prudentieel toezicht en gedragstoezicht deels parallel lopen, is het
34 van belang dat DNB en de AFM afstemmen over en samenwerken in voorkomende gevallen van
35 deskundigheidstoetsing. Het formuleren van gezamenlijk beleid, zoals deze beleidsregel, is hierbij een
36 belangrijk uitgangspunt. Als in de praktijk een beleidsbepaler van een onderneming onder toezicht van
37 zowel DNB als de AFM getoetst wordt op deskundigheid, maken de toezichthouders in concrete

CONSULTATIEVERSIE BELEIDSREGEL DESKUNDIGHEID

- 1 gevallen afspraken over de samenwerking en informatie-uitwisseling met betrekking tot die toetsing.
- 2 Teneinde een uniforme en consistente toepassing van deze beleidsregel door de toezichthouders te
- 3 waarborgen en te bevorderen, zal door beide toezichthouders periodiek worden overlegd over
- 4 uitgevoerde en onderhanden zijnde deskundigheidstoetsingen. Een gezamenlijk panel van DNB en de
- 5 AFM zal hiertoe met enige regelmaat bijeenkomen om verschillende cases (zowel relatief eenvoudige
- 6 als meer complexere toetsingen) door te spreken. Dit gezamenlijke panel is ook de eerst aangewezen
- 7 om te beoordelen of de beleidsregel op basis van de besproken casuïstiek aanpassing behoeft.
- 8

1 **HOOFDSTUK 2 –NADERE BEPALINGEN VOORAFGAAND AAN HET AANTREDEN VAN**
2 **BELEIDSBEPALERS**

3

4 In onderdeel 1.5 is omschreven dat er verschillende momenten van toetsing zijn. Deze momenten zijn
5 op te delen in (a) vóór aantreden van een beleidsbepaler bij vergunningaanvraag of bij het voornemen
6 tot aantreden van een nieuwe beleidsbepaler bij een onderneming die reeds beschikt over een
7 vergunning of registratie en (b) na aantreden van een beleidsbepaler.

8

9 In hoofdstuk 2 zijn eisen voor deskundigheid opgenomen voor de toetsing zoals bedoeld onder
10 onderdeel 1.5.a. (voorafgaand aan het aantreden) van beleidsbepalers van ondernemingen in groep B
11 en C. Ten aanzien van groep B geldt dat de toezichthouder, indien hiertoe een redelijke aanleiding
12 bestaat, in aanvulling op de in hoofdstuk 2 gestelde eisen, bij toetsing voorafgaand aan het aantreden
13 van een beleidsbepaler verder kan toetsen op onderdeel 1.2.1. Ten aanzien van groep C is onderdeel
14 1.2.1. bij toetsing voorafgaand aan het aantreden van een beleidsbepaler in het geheel niet van
15 toepassing.

16

17 De eisen voor toetsing zoals bedoeld onder onderdeel 1.5.a. voor beleidsbepalers van ondernemingen
18 in groepen B en C zijn in de tabel op bladzijde 40 schematisch weergegeven.

19

20 **1. Algemeen**

21

22 *2.1 Tijdsbestek van ervaring*

23 Voor de toetsing van deskundigheid betreffende de algemene en specifieke vakinhoudelijke kennis
24 geldt dat de ervaring en/of kennis niet langer dan vijf jaar voorafgaand aan de beoordeling mag zijn
25 opgedaan. Dit onderdeel van deskundigheid is onderhevig aan veranderingen in de markt en/of
26 regelgeving en is al snel niet meer voldoende actueel, daarom vindt de toezichthouder kennis en/of
27 ervaring die langer dan vijf jaar geleden is opgedaan onvoldoende actueel om toepasbaar en relevant te
28 zijn. Voor deskundigheid betreffende de bestuurlijke en leidinggevende vaardigheden en
29 deskundigheid betreffende de inrichting van de bedrijfsvoering geldt dat de kennis en/of ervaring en
30 de informatie waaruit dit blijkt terug mag gaan tot maximaal tien jaar voorafgaand aan de toetsing.
31 Deze kennis en vaardigheden zijn minder onderhevig aan veranderingen in de markt en/of
32 regelgeving. Wel stelt de toezichthouder hier een maximum termijn naar het verleden toe waarin de
33 ervaring moet zijn opgedaan, omdat vaardigheden alleen dan bruikbaar zijn als ze gedurende een
34 bepaalde periode zijn toegepast en deze periode van toepassing niet heel lang geleden was.

35

36

37

1 2.2. *Omvang onderneming*

2 De toezichthouder kan op de deskundigheid van een beleidsbepaler in relatie tot de omvang en groei
3 van een onderneming controle uitoefenen door beleidsbepalers van een kleine onderneming opnieuw
4 te toetsen op deskundigheid zodra de omvang van een onderneming uitkomt boven de zes
5 werknemers. De toezichthouder neemt hiertoe in de vergunning van die onderneming een
6 goedkeuringseis op voor uitbreiding boven de zes werknemers. Deze bepaling biedt deze
7 beleidsbepalers de mogelijkheid om leidinggevende vaardigheden op te doen in een hiërarchische
8 verhouding. Door verloop van tijd (twee jaar) kunnen zij aan de eis van leidinggevende vaardigheden
9 in een hiërarchische verhouding in deze beleidsregel voldoen.

10

11 ***Voorbeeld***

12 *Een voorbeeld is een onderneming met slechts twee beleidsbepalers en geen werknemers. Omdat de*
13 *beleidsbepalers niet kunnen voldoen aan de eis van twee jaar hiërarchisch leidinggevende ervaring wordt een*
14 *vergunning verstrekt met een voorschrift dat de onderneming moet melden wanneer deze groter wil groeien dan*
15 *6 werknemers. Wanneer de onderneming echter uitgroeit tot meer dan 6 werknemers zal de onderneming dit*
16 *moeten melden aan de toezichthouder. Dan zullen de beleidsbepalers opnieuw worden getoetst aan de*
17 *minimumvereisten van minimaal twee jaar werkervaring, waarvan minimaal één jaar aaneengesloten.*

18

19 2.3 *Toepassing hoofdstuk 1*

20 Bij de toetsing voorafgaand aan het aantreden van beleidsbepalers van ondernemingen in groep B en
21 C, is hoofdstuk 1 voor het overige onverkort van toepassing. Dit betekent bijvoorbeeld dat bij de
22 beoordeling van bestuurlijke vaardigheden of relevante werkomgeving, waarbinnen de werkervaring
23 moet zijn opgedaan, de variabelen van toetsing zoals de beoogde functie en het type onderneming, in
24 ogenschouw worden genomen.

CONSULTATIEVERSIE BELEIDSREGEL DESKUNDIGHEID

Schematisch overzicht nadere uitwerking onderdeel 1.2.1 (deskundigheid) voor beleidsbepalers van ondernemingen van groepen B en C voor toetsing als bedoeld in 1.5.a (vóór aantreden beleidsbepaler)

	<i>Bestuurlijke vaardigheden nodig voor dagelijks beleid</i>	<i>Leidinggevende vaardigheden in een hiërarchische verhouding</i>	<i>Algemene en specifieke vakinhoudelijke kennis</i>	<i>Deskundigheid t.a.v de bedrijfsvoering</i>
Groep B (2.4.1) aanbieder van krediet; beleggingsonderneming m.u.v. de verbonden agent beheerder van beleggingsinstellingen en bewaarder;	2 jaar werkervaring minimaal 1 jaar aaneengesloten	2 jaar werkervaring minimaal 1 jaar aaneengesloten	2 jaar werkervaring, minimaal 1 jaar aaneengesloten in een relevante werkomgeving	2 jaar werkervaring, minimaal 1 jaar aaneengesloten
Kleine ondernemingen Groep B (2.4.2) Onderneming als bedoeld in 2.3.1. met 6 personen, inclusief beleidsbepalers, of minder	1 jaar aaneengesloten werkervaring	nvt	1 jaar aaneengesloten werkervaring	1 jaar aaneengesloten werkervaring
Collectiefbepaling Groep B (2.4.3.) Onderneming als bedoeld in 2.3.1 met meer dan 2 beleidsbepalers	Iedere beleidsbepaler	Minimaal 2 beleidsbepalers	Collectief gezamenlijk, maar elke beleidsbepaler beschikt over ofwel de specifieke vakinhoudelijke kennis ofwel de deskundigheid t.a.v. de bedrijfsvoering	
Groep B (2.5) Verbonden agent	nvt	nvt	1 jaar werkervaring	
Groep C (2.7.1) Financiële dienstverlener (waaronder adviseur, bemiddelaar, herverzekering-bemiddelaar, en (onder)gevolmachtigd agent).	2 jaar werkervaring minimaal 1 jaar aaneengesloten in een relevante werkomgeving	2 jaar werkervaring minimaal 1 jaar aaneengesloten in een relevante werkomgeving	nvt	nvt
Groep C (2.7.1) Bemiddelaar en adviseur in beleggingsobjecten; betaalinstelling; elektronischgeldinstelling en trustkantoor	2 jaar werkervaring minimaal 1 jaar aaneengesloten in een relevante werkomgeving	2 jaar werkervaring minimaal 1 jaar aaneengesloten in een relevante werkomgeving	2 jaar werkervaring minimaal 1 jaar aaneengesloten in een relevante werkomgeving	nvt
Collectiefbepaling Groep C (2.7.2) Onderneming als bedoeld in 2.6.1 met meer dan twee beleidsbepalers	Iedere beleidsbepaler	Eén van de beleidsbepalers	Iedere beleidsbepaler	nvt
Groep C (2.8) Kleine financiële dienstverlener m.u.v. de bemiddelaar en adviseur in beleggingsobjecten; natuurauditvaartverzekeraar en onderlinge waarborgmaatschappij met een verklaring	<ul style="list-style-type: none"> • 1 jaar bestuurlijke ervaring in een relevante werkomgeving; of • een HBO-diploma van een voor de onderneming relevante opleiding; of • een HBO-diploma en minimaal twee jaar werkervaring in een voor de onderneming relevante werkomgeving; of • tien jaar werkervaring in een voor de onderneming relevante werkomgeving, waarvan vijf jaar aaneengesloten. 			nvt

1 **2. Aanbieder van krediet; beleggingsonderneming; beheerder van beleggingsinstellingen;**
2 **beleggingsmaatschappij; bewaarder (groep B)**

3
4 *2.4 Aanbieder van krediet; beleggingsonderneming met uitzondering van een verbonden agent,*
5 *beheerder van beleggingsinstelling, beleggingsmaatschappij en bewaarder*

6 In dit onderdeel worden de eisen ten aanzien van deskundigheid uit onderdeel 1.2.1 nader uitgewerkt
7 voor beleidsbepalers van ondernemingen in groep B. In de aanhef van dit onderdeel staat dat de
8 genoemde eisen gelden als minimum.

9
10 a) Bestuurlijke vaardigheden

11 Bestuurlijke vaardigheden die nodig zijn om het dagelijks beleid goed te kunnen bepalen. Daarbij
12 wordt gekeken naar de werkervaring die is opgedaan en nuttig is voor het besturen van een
13 onderneming, kijkend naar de zwaarte van de werkervaring, de rol binnen de onderneming en de
14 mate van verantwoordelijkheid binnen de onderneming. Hierbij kan gedacht worden aan de
15 verantwoordelijkheid voor afdelingsoverstijgende zaken, taken waarin beroep wordt gedaan op
16 organisatorische vaardigheden en de rol binnen een onderneming. Bestuurlijke vaardigheden
17 kunnen ook blijken uit de verantwoordelijkheid die een beleidsbepaler heeft genomen in
18 bijvoorbeeld de uitoefening van het zelfstandig ondernemerschap. Dit in tegenstelling tot
19 leidinggevende vaardigheden, die je altijd opbouwt door ten opzichte van meerdere personen een
20 leidinggevende functie uit te oefenen.

21
22 b) Hiërarchisch leidinggevende vaardigheden

23 Hiërarchisch leidinggeven houdt in dat een leidinggevende uit ervaring weet om te gaan met de
24 verantwoordelijkheid en bevoegdheden die nodig zijn voor het aansturen van een
25 organisatieonderdeel.

26 ***Voorbeeld***

27 *Een beleidsbepaler blijkt een aantal maanden geleden zijn accountantskantoor te hebben verkocht. Hij heeft die*
28 *zaak opgezet en 25 jaar geleid. Onder zijn leiding is de zaak gegroeid van 1 naar 3 vestigingen. Hij gaf, direct*
29 *en indirect, uiteindelijk leiding aan 50 personen en was verantwoordelijk voor de strategie, de planning en het*
30 *budget van de afdeling. Hij heeft hiermee aangetoond te voldoen aan de hiërarchisch leidinggevende en*
31 *bestuurlijke vaardigheden.*

32
33 *Een beleidsbepaler heeft leidinggevende ervaring opgedaan gedurende drie jaar als teamleider. In zijn geval*
34 *hield de functie in dat hij de mensen inhoudelijk aanstuurde en input gaf op de beoordelingen van deze mensen.*
35 *Hij had beperkt tekeningbevoegdheid en de directie voerde de beoordelingsgesprekken. De ervaring van de*
36 *beleidsbepaler is dan ook geen hiërarchisch leidinggevende ervaring. Wel kan het kwalificeren als bestuurlijke*
37 *ervaring.*

38
39 *Een andere beleidsbepaler is 5 jaar als fundmanager werkzaam geweest. In die hoedanigheid had hij 100*
40 *miljoen euro onder beheer. De fundmanager nam zelfstandig beleggingsbeslissingen binnen zijn mandaat, maar*
41 *stuurde geen mensen aan, was niet betrokken bij het afdelingsbudget en had beperkt taken die buiten zijn fonds*
42 *reikten. Hij voldoet daarom niet aan de vereisten van hiërarchisch leidinggevende of bestuurlijke vaardigheden.*

1 Een beleidsbepaler geeft blijk van de vaardigheid beslissingen te nemen ten aanzien van de
2 aanstelling van werknemers en hun werkpakket, opleiding en beoordeling. De hiërarchisch
3 leidinggevende vaardigheden moeten worden onderscheiden van de functioneel leidinggevende
4 vaardigheden. Een functioneel leidinggevende heeft bijvoorbeeld niet de eindverantwoordelijkheid
5 over medewerkers en voert vaak niet zelfstandig beoordelingsgesprekken. Een hiërarchisch
6 leidinggevende vaardigheid is voor een beleidsbepaler van een kleine onderneming minder
7 relevant. Zowel de bestuurlijke als de leidinggevende vaardigheden mogen worden opgedaan in
8 een niet-financiële onderneming.

9
10 c) Algemene en specifieke vakinhoudelijke kennis

11 Onder algemene deskundigheid wordt verstaan algemene kennis over de voor een onderneming
12 relevante financiële markten, financiële producten, financiële diensten en het voor een
13 onderneming van belang zijnde (wettelijk) toezichtskader. Dit kan aan de hand van voldoende
14 werkervaring of opleiding worden aangetoond. Onder specifieke vakinhoudelijke kennis wordt
15 verstaan de voor het verrichten van de werkzaamheden van een onderneming vereiste
16 deskundigheid betreffende de diensten. De aard van een onderneming is medebepalend voor de
17 vereiste deskundigheid. In het geval een beheerder beheeractiviteiten verricht voor meerdere typen
18 beleggingsinstellingen, kan de deskundigheid van een beleidsbepaler zien op bepaalde typen
19 beleggingsinstellingen, zolang beleidsbepalers van de beheerder gezamenlijk beschikken over
20 deskundigheid ten aanzien van alle aan te bieden typen beleggingsinstellingen.

21
22 d) Deskundigheid ten aanzien van de bedrijfsvoering

23 Een beleidsbepaler moet deskundig zijn ten aanzien van de bedrijfsvoering. De bedrijfsvoering
24 houdt ook in het bewaken en beheersen van financiële risico's. De kennis en ervaring mogen zijn
25 opgedaan in een niet-financiële onderneming, maar worden wel gerelateerd aan de aard van de
26 onderneming waar een beleidsbepaler werkzaam zal zijn. Hierbij zullen in de beoordeling
27 betrokken worden: de omvang van de onderneming waar de ervaring is opgedaan, de functie
28 waarin een beleidsbepaler zijn of haar ervaring heeft opgedaan en de complexiteit van de
29 onderneming waar de ervaring is opgedaan. De ervaring moet voldoende aansluiten op de
30 onderneming en de functie die een beleidsbepaler gaat uitoefenen.

31
32 Een beleidsbepaler heeft de kennis en vaardigheden zoals hierboven toegelicht, opgedaan gedurende
33 twee jaar werkervaring, waarvan minimaal één jaar aaneengesloten. Zoals gezegd, is werkervaring
34 voor de algemene en specifieke vakinhoudelijke kennis opgedaan in een relevante werkomgeving.

1 *Kleine onderneming*

2 Voor een kleine onderneming, een onderneming tot en met 6 werknemers inclusief de beleidsbepalers,
3 als bedoeld in onderdeel 2.4.1 is het voldoende als de vereiste kennis en vaardigheden zijn opgedaan
4 gedurende één jaar aaneengesloten werkervaring. In de praktijk is gebleken dat de eis van
5 leidinggevende vaardigheden in een hiërarchische verhouding te restrictief kan werken voor een kleine
6 onderneming. Er zijn zelfs ondernemingen die er voor kiezen om blijvend geen medewerkers in dienst
7 te nemen. Voor kleine ondernemingen wordt derhalve op dit onderdeel een uitzondering gemaakt en
8 zijn, naast de eisen ten aanzien van de bedrijfsvoering en vakinhoudelijke kennis, alleen bestuurlijke
9 vaardigheden vereist.

10

11 *Collectief*

12 Een taakverdeling tussen beleidsbepalers van ondernemingen als bedoeld in onderdeel 2.4.1 is
13 mogelijk. De toezichthouder onderscheidt hierbij kennis en vaardigheden die voor iedere
14 beleidsbepaler onontbeerlijk zijn van kennis en vaardigheden die op voldoende wijze binnen het
15 bestuur aanwezig zijn. Zo dienen in ieder geval twee beleidsbepalers twee jaar (waarvan één jaar
16 aaneengesloten) hiërarchisch leidinggevende vaardigheden en bestuurlijke vaardigheden te hebben
17 opgedaan. De overige beleidsbepalers dienen in elk geval twee jaar (waarvan één jaar aaneengesloten)
18 bestuurlijke vaardigheden te hebben opgedaan. Tevens dienen beleidsbepalers van de in onderdeel 2.2
19 genoemde ondernemingen over specifieke vakinhoudelijke kennis te beschikken, alsmede over
20 deskundigheid ten aanzien van de bedrijfsvoering, maar is het niet nodig dat iedere bestuurder
21 individueel over deze kennis en vaardigheden beschikt.

22

23 Bij de toetsing van de deskundigheid van beleidsbepalers is het uitgangspunt dat de personen die het
24 dagelijks beleid bepalen gezamenlijk deskundig zijn. Dit houdt bijvoorbeeld in dat niet alle
25 beleidsbepalers over hiërarchische leidinggevende ervaring hoeven te beschikken zolang minimaal
26 twee beleidsbepalers hieraan voldoen. Indien één van de beleidsbepalers wegvalt, dienen de
27 overgebleven beleidsbepalers de weggevallen deskundigheid op te vangen. Dit heeft tot gevolg dat de
28 deskundigheid van de overgebleven beleidsbepalers opnieuw bezien moet worden om na te gaan of de
29 beleidsbepalers gezamenlijk nog steeds over voldoende deskundigheid beschikken. Indien blijkt dat de
30 beleidsbepalers niet meer beschikken over voldoende deskundigheid, zal dit tot gevolg hebben dat de
31 desbetreffende beleidsbepalers niet langer voldoende deskundig zijn. Deze situatie kan ondervangen
32 worden door de benoeming van een nieuwe beleidsbepaler die ten minste beschikt over de
33 weggevallen deskundigheid, of doordat de zittende beleidsbepalers sinds hun goedkeuring ervaring op
34 dat gebied hebben opgedaan. Elke voorgenomen wijziging in de beleidsbepalers moet worden gemeld
35 aan de toezichthouder, dus ook het aftreden.

36

37

Voorbeeld

Een onderneming heeft twee beleidsbepalers en zeven werknemers. Eén van de beleidsbepalers treedt over 2 jaar uit en wil zijn opvolging alvast regelen. Een medewerkster zou graag zijn deel in de onderneming overnemen en wordt door de beleggingsonderneming voorgesteld als beleidsbepaler. Door de beperkte omvang van de onderneming en de platte structuur heeft zij geen leidinggevende ervaring opgedaan. Wel is zij verantwoordelijk geweest voor het opstellen van het jaarplan en de strategie van de onderneming en heeft zij jaren een vermogensbeheer portefeuille beheerd en beschikt zij dus over specifieke vakinhoudelijke kennis. Hierdoor voldoet zij als derde beleidsbepaler, ondanks dat zij alleen bestuurlijke ervaring kan aantonen.

2.5 Verbonden agent

Voor een verbonden agent geldt dat hij/zij kan aantonen deskundig te zijn zoals bedoeld in onderdeel 1.2.1 als hij/zij minimaal aantoont te beschikken over algemene en specifieke vakinhoudelijke kennis. De vergunninghouder draagt de volledige verantwoordelijkheid voor de diensten die de verbonden agent verricht. Het ligt dan ook voor de hand dat de verantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering bij de centrale onderneming ligt. Gelet op de aard van de activiteiten is het wel van belang dat de vakinhoudelijke kennis aanwezig is en wordt toegepast.

2.6 Minimumvereisten

Al naar gelang de omstandigheden daartoe redelijke aanleiding geven, kan naast de minimumvereisten verder getoetst worden op grond van onderdeel 1.2.1.

Voorbeeld

Een beleidsbepaler voldoet bijvoorbeeld wel aan de minimumvereisten van kennis, vaardigheden en ervaring, maar heeft in het (recente) verleden als beleidsbepaler van een andere onderneming gefaald in het waarborgen van zorgvuldige compliance. In dit geval zal ook getoetst kunnen worden op de ervaring en competenties van deze beleidsbepaler ten aanzien van de bedrijfsvoering.

Wanneer blijkt dat een beleidsbepaler in het verleden één of meer klanten verkeerd heeft voorgelicht, staat het de toezichthouder vrij om de beleidsbepaler te toetsen op ervaring en competenties, zoals het kunnen aansturen van de organisatie volgens de ethische en professionele standaarden.

3. Financiële dienstverlener (waaronder adviseur, bemiddelaar, herverzekeringsbemiddelaar en (onder) gevolmachtigd agent) betaalinstelling; elektronisch geldinstelling; natura-uitvaartverzekeraar; onderlinge waarborgmaatschappij met een verklaring; trustkantoor (groep C)

2.7 financiële dienstverlener (waaronder adviseur, bemiddelaar, herverzekeringsbemiddelaar en (onder) gevolmachtigd agent); betaalinstelling; elektronisch geldinstelling; trustkantoren

Een beleidsbepaler van een financiële dienstverlener, betaalinstelling, elektronisch geldinstelling en trustkantoor is deskundig als bedoeld in onderdeel 1.2.1 als hij/zij beschikt over bestuurlijke en leidinggevende vaardigheden.

1 a) Bestuurlijke vaardigheden

2 Ten aanzien van bestuurlijke vaardigheden die nodig zijn om het dagelijks beleid goed te kunnen
3 bepalen, wordt gekeken naar de werkervaring die is opgedaan en nuttig is voor het besturen van
4 een onderneming, kijkend naar de zwaarte van de werkervaring, de rol binnen een onderneming en
5 de mate van verantwoordelijkheid binnen een onderneming. Hierbij kan gedacht worden aan de
6 verantwoordelijkheid voor afdelingsoverstijgende zaken, taken waarin beroep wordt gedaan op
7 organisatorische vaardigheden en de rol binnen een onderneming. Bestuurlijke vaardigheden
8 kunnen ook blijken uit de verantwoordelijkheid die een beleidsbepaler heeft genomen in
9 bijvoorbeeld de uitoefening van het zelfstandig ondernemerschap. Dit in tegenstelling tot
10 leidinggevende vaardigheden, die je altijd opbouwt door ten opzichte van meerdere personen een
11 leidinggevende functie uit te oefenen.

13 **Voorbeeld**

14 *Een kandidaat-beleidsbepaler is accountmanager bij een bemiddelaar in verzekeringen geweest. Een*
15 *accountmanager is een voorbeeld van een functie waar typisch géén bestuurlijke vaardigheden worden*
16 *opgedaan. Weliswaar heeft een accountmanager een eigen portefeuille en een eigen verantwoordelijkheid*
17 *voor zijn/haar account, maar dit is onvoldoende om aan te tonen dat een beleidsbepaler over bestuurlijke*
18 *vaardigheden beschikt. Het beheren en onderhouden van externe (of interne) relaties alleen is niet*
19 *voldoende. Gevraagd wordt naar een verdergaande verantwoordelijkheid dan alleen het beheer van de*
20 *eigen portefeuille, zoals verantwoordelijkheid t.a.v. de begroting en/of jaarrekening van de onderneming*
21 *waar de accountmanager werkzaam is en verantwoordelijkheid voor de strategische beslissingen binnen de*
22 *onderneming.*

23 *Een andere kandidaat-beleidsbepaler is een agent of adviseur, die in dienst is bij een*
24 *financiële dienstverlener en de agent in zijn rol een eigen portefeuille heeft. Weliswaar adviseert de agent*
25 *zelfstandig, maar de verantwoordelijkheid over het te voeren beleid, de strategie en de begroting ligt bij de*
26 *financiële dienstverlener die hier werkgever is.*

23

24 b) Hiërarchisch leidinggevende vaardigheden

25 Hiërarchisch leidinggeven houdt in dat een beleidsbepaler uit ervaring weet om te gaan met de
26 verantwoordelijkheid en bevoegdheden die nodig zijn voor het aansturen van een
27 organisatieonderdeel. Het is van belang dat een beleidsbepaler blijk geeft van de vaardigheid
28 beslissingen te nemen ten aanzien van de aanstelling van werknemers en hun werkpakket,
29 opleiding en beoordeling. Een beleidsbepaler doet deze vaardigheden op in een voor de
30 onderneming waar hij of zij werkzaam zal zijn relevante werkomgeving. Dit is in ieder geval
31 binnen een financiële onderneming. De ervaring moet voldoende aansluiten op de onderneming en
32 de functie die een beleidsbepaler gaat uitoefenen.

33

34 Daarnaast schrijft de wet in artikel 4:9 tweede lid Wft voor op welke wijze de vakbekwaamheid
35 binnen de onderneming van een financiële dienstverlener moet worden gewaarborgd, waarbij in
36 artikel 4:9 derde lid j° artikel 5 e.v. BGfo concreet wordt ingegaan op welke

1 vakbekwaamheidseisen nodig zijn voor het verrichten van de werkzaamheden binnen een
2 financiële dienstverlener.

3
4 c) Algemene en specifieke vakinhoudelijke kennis

5 Voor bemiddelaars en adviseurs in beleggingsobjecten en voor beleidsbepalers van een
6 betaalinstantie, elektronischgeldinstelling en trustkantoor is geen aanvullend wettelijk kader
7 waarin voorgeschreven wordt aan welke vakinhoudelijke eisen deze bemiddelaars, adviseurs en
8 beleidsbepalers moeten voldoen. Daarom is in dit onderdeel specifiek bepaald dat voor hen geldt
9 dat zij specifieke en algemene vakinhoudelijke kennis moeten kunnen aantonen.

10
11 *Collectief*

12 Dit onderdeel is gebaseerd op de gedachte dat binnen een collectief van ondernemingen als bedoeld in
13 onderdeel 2.7.1 taakverdeling mogelijk is op het gebied van leidinggevende vaardigheden. In ieder
14 geval één beleidsbepaler dient twee jaar (waarvan één jaar aaneengesloten) hiërarchisch
15 leidinggevende vaardigheden te hebben opgedaan. De overige beleidsbepalers dienen in ieder geval
16 twee jaar (waarvan één jaar aaneengesloten) bestuurlijke vaardigheden te hebben opgedaan.

17
18 **Voorbeeld**

19 *Een onderneming meldt twee nieuwe beleidsbepalers aan. Eén beleidsbepaler heeft 15 jaar als manager van een*
20 *afdeling bij een verzekeraar leidinggegeven. Dit kwalificeert als hiërarchische leidinggevende en bestuurlijke*
21 *ervaring. De andere beleidsbepaler heeft 5 jaar bij dezelfde verzekeraar gewerkt als medewerker relatiebeheer,*
22 *en in die hoedanigheid een groot en afdelingsoverstijgend project getrokken, waarbij een nieuwe strategie en*
23 *planning voor de verzekeraar is bepaald. Dit geldt niet als hiërarchische leidinggevende ervaring omdat de*
24 *beleidsbepaler niet een organisatieonderdeel heeft aangestuurd of beslissingen nam ten aanzien van de*
25 *aanstelling van werknemers. Het geldt wel als bestuurlijke ervaring omdat hij verantwoordelijk was voor het*
26 *bepalen van een nieuw dagelijks beleid, strategie en planning voor de verzekeraar. Doordat de eerste*
27 *beleidsbepaler beschikt over beide vaardigheden, en de tweede alleen over bestuurlijke vaardigheden, voldoen*
28 *ze gezamenlijk aan de vereisten die zijn gesteld aan het bestuur.*

29
30 *2.8 Kleine financiële dienstverlener met uitzondering van een bemiddelaar of adviseur van*
31 *beleggingsobjecten; natura-uitvaartverzekeraar; onderlinge waarborgmaatschappijen met een*
32 *verklaring.*

33 Voor deze ondernemingen geldt een uitzondering indien een beleidsbepaler niet kan voldoen aan de
34 vereiste werkervaring van twee jaar, waarvan minimaal één jaar aaneengesloten in een relevante
35 werkomgeving. Een beleidsbepaler kan volstaan door aan te tonen te beschikken over:

- 36 (i) bestuurlijke ervaring opgedaan gedurende ten minste één jaar in een voor de onderneming
37 relevante werkomgeving; of
38 (ii) een HBO-diploma heeft van een voor de onderneming relevante opleiding; of
39 (iii) een HBO diploma heeft en minimaal twee jaar werkervaring in een voor de onderneming
40 relevante werkomgeving; of

CONSULTATIEVERSIE BELEIDSREGEL DESKUNDIGHEID

1 (iv) 10 jaar werkervaring heeft in een voor de onderneming relevante werkomgeving, waarvan vijf
2 jaar aaneengesloten.

3

4 **Voorbeeld**

5 *Een voorbeeld is een financiëldienstverlener met slechts één beleidsbepaler en twee werknemers. Omdat de*
6 *beleidsbepaler niet kan voldoen aan de eis van twee jaar bestuurlijke en hiërarchisch leidinggevende ervaring*
7 *kan ook worden volstaan met bijvoorbeeld een HBO-diploma in Bedrijfseconomie. Een ander voorbeeld is een*
8 *HBO-diploma in Psychologie, mits de beleidsbepaler minimaal twee jaar werkervaring heeft in een voor de*
9 *financiële dienstverlening relevante werkomgeving, zoals een retailbank of hypotheekadviseur.*

10

11 *Indien wordt voldaan aan één van de vier uitzonderingen zal een vergunning worden verstrekt met een*
12 *beperking tot en met 6 werknemers. Wanneer de financiëldienstverlener wil uitgroeien tot meer dan 6*
13 *werknemers dan zal de financiëldienstverlener dit moeten melden aan de toezichthouder. Dan zullen de*
14 *beleidsbepalers opnieuw worden getoetst aan de minimumvereisten van minimaal twee jaar werkervaring,*
15 *waarvan minimaal één jaar aaneengesloten.*

16

1 **HOOFDSTUK 3 - SLOTBEPALINGEN**

2

3 *3.1 evaluatie*

4 Zoals toegelicht onder onderdeel 1.8, monitort een gezamenlijk panel van de AFM en DNB de
5 consistentie in de toepassing van de toetsingscriteria. Dit panel zal ook mogelijke knelpunten in de
6 toetsing inventariseren. Mede op basis van de bevindingen van het panel zal de beleidsregel periodiek
7 worden geëvalueerd.

8

9 *3.2 intrekking*

10 De huidige beleidsregel deskundigheid (Staatscourant 2008, nr. 69, pag. 21) van de AFM wordt bij
11 inwerkingtreding van deze beleidsregel ingetrokken.

12

13 *3.3 inwerkingtreding*

14 Beleidsbepalers die op het tijdstip van inwerkingtreding van deze beleidsregel al getoetst zijn op
15 deskundigheid en al werkzaam zijn als beleidsbepaler, worden na inwerkingtreding van deze
16 beleidsregel niet opnieuw getoetst. Er vindt pas een hertoetsing van deze beleidsbepalers plaats op het
17 moment dat zich feiten en omstandigheden als bedoeld in onderdeel 1.5.b voordoen. Op dat moment
18 worden die beleidsbepalers getoets op basis van de criteria in deze beleidsregel. Beleidsbepalers die na
19 inwerkingtreding van deze beleidsregel aan de poort (als bedoeld in onderdeel 1.5.a) op deskundigheid
20 worden getoetst, worden getoetst op basis van de criteria in deze beleidsregel.

21

22 Onderdeel 3.4 heeft geen nadere toelichting.

23

24

25
