

Nieuwe Beleidsregel toetsingen draagt bij aan kwaliteit bestuur financiële sector

Datum 26 januari 2015

Thema Toezicht



De nieuwe Beleidsregel voor de geschiktheidstoets van bestuurders in de financiële sector heeft geleid tot een intensievere toetsingspraktijk. De vernieuwde aanpak blijkt goed te werken en bij te dragen aan de kwaliteit van bestuur en intern toezicht bij financiële instellingen.

Regelgeving bestuurderstoetsingen aangescherpt

Één van de lessen uit de financiële crisis is het belang van goede bestuurders in de financiële sector. Daarom worden deze bestuurders vanaf januari 2011, naast de al langer bestaande toets op betrouwbaarheid, aan de hand van de nieuwe Beleidsregel geschiktheid intensiever getoetst op geschiktheid. Vanaf juli 2012 geldt dit ook voor commissarissen: de wetgever heeft bepaald dat ook interne toezichthouders geschikt moeten zijn voor hun taak. Bestuurders en commissarissen die eenmaal getoetst zijn, worden bij een herbenoeming niet opnieuw door DNB getoetst.

Percentage ‘aftoetsingen’ daalt

Deze nieuwe eis heeft – samen met de wet versterking pensioenfondsbestuur – geleid tot een eenmalige toename in het aantal toetsingen: daarbij heeft de uitgebreidere toets geresulteerd in een groot

aantal aftoetsingen. Na een piek in het aantal kandidaten dat de toets niet haalde in het jaar 2013 van 14%, zijn er in 2014 met 13% aftoetsingen iets meer kandidaten die wel door de toetsing heen komen. Hoewel deze daling klein is en vooralsnog betrekking heeft op slechts één kalenderjaar, ondersteunen de cijfers per sector de indruk dat banken, verzekeraars en pensioenfondsen kandidaten van hogere kwaliteit voordragen dan eerder. De nieuwe Beleidsregel lijkt bij te dragen aan de stabiliteit en integriteit van financiële instellingen.

Hoe professioneler de instelling, hoe geschikter de kandidaat

Vanaf 2011 zijn 5469 personen getoetst (zie overzicht) waarvan 614 personen niet geschikt waren of wier betrouwbaarheid niet buiten twijfel stond. Dat betekent dat sectorbreed 87% van de voorgedragen kandidaten door de toets komt. Er zijn wel verschillen per sector. Zo werden er bij kredietinstellingen (banken) verhoudingsgewijs minder personen niet geschikt bevonden (11%) dan bij de trustkantoren (36%) en de betaalinstanties (38%). Maar ook binnen een sector kunnen er verschillen zijn per type of grootte van de instelling. De ervaring leert dat hoe groter een instelling is, of hoe meer ervaring een instelling heeft met het voordragen voor de toetsingsprocedure bij DNB, des te professioneler het werving- en selectieproces vaak is ingericht en des te meer geschikte kandidaten dan worden voorgedragen.

Soms ontbreekt relevante kennis

De toetsingen vinden plaats binnen een zorgvuldig ingericht proces, waarin ook de AFM betrokken kan zijn. DNB kan besluiten om het beeld van de kandidaat dat uit het aangeleverde dossier naar voren komt, te toetsen in een toetsingsgesprek.

In complexe gevallen, zoals een besluit om een bestuurder af te toetsen, bestaan meerdere 'checks and balances' op verschillende niveaus. Afhankelijk van de mate van complexiteit, kunnen een of meer vervolggesprekken onderdeel uitmaken van het toetsingsproces. Zodra het tot een aftoetsing komt, kunnen hiertegen de gebruikelijke rechtsmiddelen worden ingezet.

Een reden van aftoetsing is dat kandidaten soms onvoldoende zijn voorbereid op de functie en de instelling waar zij gaan werken. Zij weten niet precies welke functie zij gaan bekleden binnen het bestuur of wat in de raad van commissarissen (RvC) hun aandachtsgebied wordt (bijvoorbeeld ICT of Compliance). Soms verkeren kandidaten in de veronderstelling dat zij van de andere aandachtsgebieden weinig hoeven af te weten. Hij of zij gaat er daarmee aan voorbij dat een bestuurslid wel

in staat moet zijn over die onderwerpen mee te beslissen, omdat hij verantwoordelijk is voor het geheel.

Zittende commissarissen die voor het eerst op geschiktheid worden getoetst, blijken inhoudelijk soms niet op de hoogte te zijn van de kern van de problematiek die bij de instelling speelt. Sommige kandidaten hebben onvoldoende kennis van de regelgeving die geldt voor de onderneming. Iemand is dan bijvoorbeeld onbekend met de inhoud van concepten als "Solvency II" of "SREP" die van groot belang zijn in het toezichtkader voor financiële instellingen. Dit betekent overigens niet dat een kandidaat niet van buiten de sector mag komen, maar mocht dit zo zijn, dan dient deze wel over basale kennis van de sector en de business van de betreffende instelling te beschikken.

Competenties wegen mee

De geschiktheid blijkt ook uit competenties. Geschikte kandidaten beschikken bijvoorbeeld over de juiste kennis, vaardigheden en gedrag. Welke competenties van belang zijn, is mede afhankelijk van de functie die de kandidaat gaat bekleden en van het soort, de omvang en de complexiteit en het risicoprofiel van de instelling. Een gebrek aan competenties als verantwoordelijkheid, oordeelsvorming of onafhankelijkheid, kan dan een reden zijn om tot een negatief oordeel te komen. Bijvoorbeeld als tijdens het toetsingsgesprek blijkt dat de kandidaat geen inzicht heeft in de interne en externe belangen, deze niet zorgvuldig afweegt of niet kan aantonen dat hij of zij kan reflecteren op het eigen handelen. Of als blijkt dat iemand de essentiële elementen en vraagstukken onvoldoende heeft onderzocht en begrijpt, en zijn of haar inbreng daardoor niet is gefundeerd.

Wanneer er problemen spelen die de continuïteit van de onderneming in gevaar kunnen brengen, dient hij of zij over de eigen portefeuille heen te kunnen kijken en vanuit een breder perspectief een visie te kunnen geven.

Geschiktheid binnen het collectief

Bij het oordeel van DNB over de geschiktheid van de kandidaat speelt de samenstelling en de kwaliteit van het collectief een belangrijke rol. De geschiktheidsmatrix die een instelling moet inleveren bij elke toetsing, geeft een overzicht van de kennis en de ervaring binnen het bestuur of de RvC op de verschillende onderwerpen van de Beleidsregel geschiktheid 2012. Het is van belang dat een nieuw lid bestaande hiaten binnen de groep in kennis en of ervaring kan invullen. Ook diversiteit in leeftijd kan een rol spelen. Wanneer de gemiddelde leeftijd van een RvC erg hoog is, kan DNB vragen om op zoek te gaan naar een jongere kandidaat.

Overzicht aantal door DNB getoetste bestuurders en commissarissen per sector

	2011	2012	2013	2014	<i>waarvan niet goedgekeurd</i>	
					#	%
Kredietinstellingen	252	185	166	224	25	11
Verzekeraars	335	256	337	404	68	17
Overige Wft	100	162	124	151	8	5
Pensioenfondsen	354	379	367	672	52	8
Betaalinstellingen	104	117	73	82	31	38
Trustkantoren	167	143	111	118	42	36
Bes en afwikkelondernemingen				86	8	9
Totaal	1.312	1.242	1.178	1.737	234	13
<i>Waarvan:</i>						
Afgekeurd en ingetrokken	94	121	165	234		
Percentage	7	10	14	13		