

# FINNIUS

## De herziene Beleidsregel Geschiktheid: een vernieuwde blik op een geschikte toekomst

---

21 april 2023

 6 MINUTEN

Ruim tien jaar na de introductie van de Beleidsregel Geschiktheid is het tijd voor vernieuwing in toetsingsland. Inmiddels hebben ook onderwerpen als diversiteit en duurzaamheid hun weg gevonden naar de toetsingsmaatstaven in Nederland. Dit heeft geleid tot de herziening van de Beleidsregel Geschiktheid 2012<sup>[1]</sup> (**Herziene Beleidsregel**). In deze blog sta ik stil bij een aantal van de doorgevoerde wijzigingen en de mogelijke implicaties daarvan voor de praktijk.

## Visie op lange termijn waarde-creatie en nieuwe competenties

De geschiktheid van beleidsbepalers<sup>[2]</sup> bestaat uit kennis, vaardigheden en professioneel gedrag. Dit blijkt in ieder geval uit de opleiding, werkervaring en competenties van die beleidsbepaler, en de doorlopende toepassing hiervan. Die geschiktheid heeft betrekking op vijf onderwerpen, waaronder *'bestuur, organisatie en communicatie'*. Dit onderwerp is in de Herziene Beleidsregel aangescherpt in lijn met het hedendaagse gevraagde verandervermogen van beleidsbepalers. Nieuw is dat beleidsbepalers nu ook expliciet zicht moeten hebben op en sturing moeten geven aan lange termijn waarde-creatie.

Deze uitbreiding hangt samen met de updates die zijn verwerkt in de bijlage bij de Herziene Beleidsregel.<sup>[3]</sup> Eén van de nieuwe competenties die als onderbouwing kan worden gebruikt is het aantoonbaar beschikken over een zogenoemd *adaptief vermogen*. Dit is het 'het vermogen om tijdig en adequaat te reageren op voorziene en onvoorziene veranderingen en daarnaar te handelen'. Deze competentie raakt mijn inziens aan een andere nieuwe competentie, namelijk het bezitten van *'lerend vermogen'*. Een beleidsbepaler moet dus (extra) voelsprietten kunnen ontwikkelen en beschikken over een flinke dosis flexibiliteit om om te kunnen gaan met belangrijke ontwikkelingen. Dit ziet meer expliciet op topics als klimaat risico's en duurzaamheid<sup>[4]</sup>. Deze topics staan hoog op de maatschappelijke agenda. Dat beleidsbepalers hier ook meer aandacht voor moeten hebben is niet onbegrijpelijk, net als het feit dat zij in staat zouden moeten zijn om hun handelen en visie aan te passen als gevolg van veranderingen op dit gebied.

De vraag rijst echter hoe een te toetsen beleidsbepaler deze competenties (meer specifiek in het licht van deze topics) toereikend kan onderbouwen. Deze materie is nog relatief nieuw en ontwikkelt zich snel. Beleidsbepalers hebben in eerdere functies mogelijk slechts in beperkte mate kennis en ervaring opgedaan ten aanzien van klimaatrisico's en -effecten, en de (interne) implementatie van andere duurzaamheidseisen. Wanneer heeft een beleidsbepaler vanuit een geschiktheidsperspectief zijn of haar visie over lange termijn waarde-creatie en het adaptief of lerend vermogen op dat gebied toereikend onderbouwd? Is het al voldoende als in eerdere functies 'verandervermogen' is getoond, tezamen met een interesse in duurzaamheid? Of is dat pas het geval als een beleidsbepaler geruime tijd actief betrokken is geweest bij de identificatie van klimaat- en andere duurzaamheidsrisico's en dit heeft verwerkt in het interne risicobeheerkader? Uiteraard zal dit per toetsing samenhangen met de specifieke feiten en overige competenties van

de beleidsbepaler, in samenhang met het collectief, maar helemaal duidelijk is dit (nog) niet. Ik ben benieuwd naar de manier waarop in praktijk deze nieuwe competenties door de toezichthouders zullen worden gewogen, mede nu de focus op het behalen van de klimaatdoelstellingen en de mitigatie van (de effecten van) klimaat- en andere duurzaamheidsrisico's bij financiële instellingen een 'hot item' is.

De Herziene Beleidsregel introduceert bovendien nog twee andere competenties: '*oordeelsvorming*' en '*organisatiesensitiviteit*'. Deze eerste competentie was voorheen onderdeel van de competentie '*Helikopterzicht*' maar ondervangt nu ook een realistisch en gemotiveerde conclusie of advies (i.p.v. alleen een logisch oordeel). De tweede competentie ziet op het in staat zijn om machtsverhoudingen, ontwikkelingen en gevoelens binnen de organisatie (inclusief de belangen van interne stakeholders) te kunnen detecteren. Deze competenties bieden mijn inziens geen andere handvatten dan die al beschikbaar waren onder de voormalige Beleidsregel Geschiktheid.

Tot slot wordt in de competentie '*Voorzittersvaardigheid*' verwezen naar '*het omarmen van diversiteit*'. Uit de toelichting blijkt dat de toezichthouders in hun toetsingsproces nadrukkelijk rekening houden met het belang van diversiteit. Opvallend is dat expliciet wordt benoemd dat ook personen die geen uitgesproken achtergrond in de financiële sector hebben, maar die specifieke en nog ontbrekende expertise meebrengen, – mede afhankelijk van de samenstelling van het collectief – de geschiktheidstoetsing succesvol kunnen doorlopen. Deze toevoeging biedt aan marktpartijen (extra) ruimte om uit een grotere pool professionals de meest geschikte beleidsbepaler te werven en zo een evenwichtigere en meer diverse organisatie te creëren.

## **Samenstelling van Groep A, B en C**

### ***Trustkantoren***

In de Herziene Beleidsregel vallen trustkantoren niet meer in Groep C, maar in Groep A. Om overeenkomstig de ratio van de wet de geschiktheid van de beleidsbepalers van trustkantoren te kunnen vaststellen, is er besloten dat het '*principle based*' toetsingskader passender is dan het '*rule based*' toetsingskader. Deze wisseling van categorie maakt de geschiktheidstoets wat minder rigide en biedt meer ruimte voor maatwerk. Het effect hiervan is dat voortaan beleidsbepalers van trustkantoren dus ook standaard zullen worden getoetst op geschiktheid voor de bedrijfsvoering. Beleidsbepalers zullen bij het voorbereiden van de toetsingsdocumentatie nu dus ook expliciet aandacht moeten besteden aan deze geschiktheid.

### ***EuVECA- en EuSEF-beheerders***

Ondanks dat een geschiktheidstoetsing van beleidsbepalers al sinds de komst van de EuVECA-verordening en de EuSEF-verordening<sup>[5]</sup> bestaat, was deze niet expliciet opgenomen in de voormalige Beleidsregel Geschiktheid. De Herziene Beleidsregel maakt deze bestaande – in de praktijk door de AFM als *informeel* uitgevoerde – geschiktheidstoetsing van beleidsbepalers van beheerders die een EuVECA- of EuSEF-label willen verkrijgen nu dus expliciet. Op grond van de Herziene Beleidsregel is een onderbouwing vereist dat de algemene en specifieke vakinhoudelijke kennis is opgedaan door middel van twee jaar relevante werkervaring. Ik ben benieuwd of het herstel van deze omissie bij nieuwe EuVECA- of EuSEF-aanvragen feitelijk zal leiden tot een *formele* geschiktheidstoets door de AFM en of dit beheerders zal beïnvloeden in hun keuze om een EuVECA- of EuSEF label aan te vragen.

## Conclusie

Al met al brengt de Herziene Beleidsregel op verschillende punten een actualisatie, verduidelijking en aanscherping teweeg. Dit moedig ik alleen maar aan. De meeste wijzigingen zijn naar hun aard niet verrassend of onbegrijpelijk. Ten aanzien van de wijzigingen in de bijlage bij de Herziene Beleidsregel vraag ik me af of beleidsbepalers die op grond van de Herziene Beleidsregel zullen worden onderworpen aan een ‘geschiktheidstoets 2.0’ in de praktijk moeilijkheden zullen ondervinden bij de onderbouwing van hun competenties, met name waar het gaat om het adaptief en lerend vermogen ten aanzien van de onderliggende duurzaamheid- en klimaatontwikkelingen. De tijd zal het leren!

[1] Deze wijzigingen volgen uit [het Besluit 2023 tot wijziging van de Beleidsregel Geschiktheid](#) (het **Besluit**).

[2] Op grond van de Herziene Beleidsregel zijn dit een persoon die bij of krachtens de Wft, het BGfo, het Bpr, de Pw of de Wvb, het Besluit Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling, de Wtt 2018, de Wwft, de CSDR, de EMIR, de EuSEF, de EuVECA of de CSPPR moet of kan worden getoetst op geschiktheid.

[3] In de bijlage van de Herziene Beleidsregel worden de competenties ter onderbouwing van de geschiktheid van een beleidsbepaler toegelicht.

[4] Zo volgt uit Artikel I, Onderdeel L van het Besluit en de artikelsgewijze toelichting daarvan. Zie ook de toelichting bij de Herziene Beleidsregel over onderwerp A (*bestuur, organisatie en communicatie*).

[5] Artikel 14 (2) aanhef en onder (a) van de [EuVECA-verordening](#) en artikel 15 (2), aanhef en onder (a) van de [EuSEF-verordening](#).

## Specialisten



### **Marieke Spee**

T +31 (0)20 767 01 80

T +31 (0)20 767 01 82 (direct)

M +31 (0)6 2553 0502

[marieke.spee@finnius.com](mailto:marieke.spee@finnius.com)