

De consultatie van de Beleidsregel Geschiktheid bezien in het licht van ESMA en EBA's Richtsnoeren voor het beoordelen van de geschiktheid

VFP 2022/102

1. Introductie

Op 15 juli 2022 hebben de Autoriteit Financiële Markten (hierna "AFM") en De Nederlandse Bank (hierna "DNB") aangekondigd de consultatie van de Beleidsregel Geschiktheid 2012 (hierna "Beleidsregel") te starten. De toezichthouders hebben namelijk de benodigde wijzigingen geïnventariseerd en verwerkt in deze Beleidsregel. Marktpartijen worden nu uitgenodigd te reageren op de voorgenomen wijzigingen.²

De wijzigingen volgen onder andere uit de gewijzigde Richtsnoeren voor het beoordelen van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan³ en medewerkers met een sleutelfunctie (hierna "Richtsnoeren").⁴ Deze Richtsnoeren zijn gericht tot toezichthouders (AFM en DNB) en bepaalde financiële instellingen, namelijk banken en beleggingsondernemingen. De AFM en DNB hebben aangegeven dat zij voldoen aan deze Richtsnoeren.⁵ Onderwerpen die volgen uit de Richtsnoeren en die in dit artikel verder worden uitgelicht zien op: 1) diversiteit, 2) milieu, maatschappij en governance; en 3) witwassen en terrorismefinanciering.

2. Juridisch kader

Afhankelijk van de soort financiële instelling en van de functie, stelt de Wet op het financieel toezicht (hierna "Wft") eisen aan de geschiktheid⁶ en/of betrouwbaarheid⁷ van de dagelijks beleidsbepalers,⁸ (mede)beleidsbepalers⁹ en de personen binnen het orgaan dat is belast met toe-

zicht op het beleid en de algemene gang van zaken van de financiële onderneming.¹⁰

De geschiktheid van deze personen ziet erop dat zij over voldoende kennis, vaardigheden en professioneel gedrag beschikken om hun taak te kunnen uitoefenen. Dit moet in ieder geval blijken uit opleiding, werkervaring en competenties. Daarnaast geldt voor de betrouwbaarheid dat personen die het beleid van een onderneming (mede)bepalen of toezicht houden op dit beleid, betrouwbaar moeten zijn voor de uitoefening van hun functie. Hierbij gaat het om voornemens, handelingen en antecedenten die de vervulling van de functie in de weg staan. Afhankelijk van de soort financiële instelling voert ofwel DNB dan wel de AFM de toetsing van deze personen uit. De betrouwbaarheidstoets wordt voor dit artikel buiten beschouwing gelaten.

Omdat de Richtsnoeren betrekking hebben op beleggingsondernemingen en banken zal dit artikel focussen op de geschiktheidstoets voor beleggingsondernemingen en banken. Voor banken geldt de geschiktheidstoets voor de dagelijks beleidsbepalers, de leden van het toezichthoudende orgaan en de personen werkzaam onder verantwoordelijkheid van een bank, die een leidinggevende functie vervullen direct onder het echelon van de beleidsbepalers en verantwoordelijk zijn voor natuurlijke personen wier werkzaamheden het risicoprofiel van de onderneming wezenlijk kunnen beïnvloeden.¹¹ Voor beleggingsondernemingen geldt de geschiktheidstoets voor de dagelijks beleidsbepalers en de leden van het toezichthoudende orgaan. Hierna wordt naar deze personen verwezen middels de termen "beleidsbepalers" en "commissarissen".

De Beleidsregel beschrijft het kader die het wettelijk geschiktheidsvereiste en de geschiktheidstoetsing nader inkleurt. Dit ziet onder andere op de criteria waaraan moet worden voldaan en de informatie die vereist is bij een geschiktheidstoetsing.

Beleidsbepalers en commissarissen moeten doorlopend aan het geschiktheidsvereiste en het betrouwbaarheidsvereiste voldoen. Indien er feiten en omstandigheden zijn die de betrouwbaarheid en/of geschiktheid raken, dient hier melding van gemaakt te worden bij de AFM of DNB. Indien feiten of omstandigheden een redelijke aanleiding geven tot een nieuwe beoordeling, dan kan er worden

1 Gidget (G.J.) Brugman is partner financial services & regulatory bij Bird & Bird. Daniëlle (D.) van de Vijver is advocaat financial services & regulator bij Bird & Bird.

2 AFM, 'Consultatie van gewijzigde beleidsregel geschiktheid', *afm.nl* 15 juli 2022. Partijen kunnen reageren tot en met 15 september.

3 Het leidinggevend orgaan dient volgens de Richtsnoeren worden opgevat als een orgaan met leidinggevende (uitvoerende) en toezichthoudende (niet-uitvoerende) functies.

4 Richtsnoeren voor het beoordelen van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie met kenmerk EBA/GL/2021/06 en ESMA35-36-2319.

5 Joint guidelines compliance table met kenmerk ESMA35-43-3020.

6 Artikel 3:8 en 4:9 Wft.

7 Artikel 3:9 en 4:10 Wft.

8 Personen die de dagelijkse leiding hebben binnen de onderneming worden aangemerkt als dagelijks beleidsbepalers, doorgaans de bestuurders. Hieronder vallen ook personen die geen bestuurder zijn, maar wel een zodanige invloed hebben dat zij feitelijk het dagelijks beleid van de onderneming bepalen.

9 Personen die feitelijk substantiële invloed van betekenis kunnen uitoefenen op de dagelijkse leiding van de onderneming.

10 Personen binnen het orgaan dat belast is met toezicht op het beleid en de algemene gang van zaken van de onderneming, doorgaans de commissarissen.

11 Voor de personen in het zogenaamde tweede echelon vindt niet direct een toets door DNB (of ECB) plaats, maar dient de bank zelf beleid op te stellen dat erin voorziet dat de geschiktheid van de personen in het tweede echelon gewaarborgd is.

overwogen om een hertoetsing uit te voeren. Deze twijfels kunnen zowel ontstaan door handelen of nalaten van de persoon in kwestie, als door relevante ontwikkelingen ten aanzien van de onderneming.

3. Diversiteit

3.1 Richtsnoeren

In de Richtsnoeren wordt ingegaan op diversiteit ten aanzien waarvan de vereisten worden aangescherpt. In de Richtsnoeren wordt 'diversiteit' gedefinieerd als:

“de situatie waarin de kenmerken van de leden van het leidinggevend orgaan, waaronder hun leeftijd, geslacht, geografische herkomst, opleiding en professionele achtergrond, zodanig verschillen dat in het leidinggevend orgaan een verscheidenheid aan standpunten kan zijn vertegenwoordigd.”¹²

Ten eerste wordt aan de Richtsnoeren toegevoegd dat instellingen moeten streven naar een passende vertegenwoordiging van alle geslachten binnen het leidinggevend orgaan. Daarbij moet ervoor gezorgd worden dat bij het selecteren van de leden van het leidinggevend orgaan het beginsel van gelijke kansen wordt geëerbiedigd.¹³

Ten tweede zien de Richtsnoeren erop toe dat er een diversiteitsbeleid uitgevoerd wordt voor personeel waarin aandacht is voor carrièreplanningsaspecten en maatregelen die zorgen voor een gelijke behandeling en kansen tussen mannen en vrouwen. Daar wordt aan toegevoegd dat met het oog op de gepaste vertegenwoordiging van geslachten deze maatregelen dienen te omvatten dat hiermee ook rekening wordt gehouden op het moment dat medewerkers geselecteerd worden voor managementfuncties of bij het verzorgen van managementopleidingen.¹⁴

Ten derde is toegevoegd aan de Richtsnoeren dat een instelling beleid moet hebben ter ondersteuning van een diverse samenstelling van het leidinggevend orgaan dat ervoor zorgt dat er geen sprake is van een discriminatie op basis van geslacht, ras, huidskleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, godsdienst of overtuiging, het behoren tot een nationale minderheid, financiële situatie, geboorte, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.¹⁵

3.2 Beleidsregel

In de Beleidsregel worden in de toelichting enkele wijzigingen ten aanzien van diversiteit voorgesteld. Er werd in deze Beleidsregel al aandacht geschonken aan diversiteit in het collectief, waarbij wordt aangegeven dat de toezichthouder dit aanmoedigt nu verschillen in kennis, er-

varing, leeftijd, geslacht en professionele en geografische achtergrond zorgen voor een brede blik en verschillende perspectieven. Verder wordt nu voorgesteld om aan de toelichting toe te voegen dat instellingen moeten streven naar *“een passende vertegenwoordiging van alle geslachten binnen het leidinggevend orgaan en ervoor zorgen dat het beginsel van gelijke kansen wordt geëerbiedigd bij het selecteren van leden van het leidinggevend orgaan”*. Verder worden er wijzigingen voorgesteld aan de hand van de Wet Moderniseren NV-recht welke specifieke eisen stelt aan het vergroten van genderdiversiteit in de top van grote en beursgenoteerde ondernemingen.¹⁶

Daarnaast worden er verschillende wijzigingen voorgesteld in de competenties. Zo wordt voorgesteld de competentie 'voorzittersvaardigheid' te wijzigen om deze definitie te verduidelijken:

“kan vergaderingen op efficiënte en effectieve wijze leiden. Bewaakt de kwaliteit van de besluitvorming. Is in staat een open en inclusieve sfeer te creëren waarin iedereen gelijkwaardig kan participeren en diversiteit wordt omarmt. Heeft oog voor taakvervulling en verantwoordelijkheden van anderen, zet personen in hun kracht en stimuleert onderlinge samenwerking.”¹⁷

Ten opzichte van de Richtsnoeren is de Beleidsregel omtrent diversiteit een stuk beperkter. Wel heeft de AFM het onderwerp 'diversiteit' behandeld in een nieuwsbericht.¹⁸ In dit bericht geeft de AFM aan dat zij in het kader van de Richtsnoeren van beleggingsondernemingen verwacht dat zij beschikken over beleid op het gebied van benoemingen, opleidingen en diversiteit van het bestuur, wat proportioneel mag worden ingevuld aan de hand van de grootte van de onderneming. Daarnaast geeft de AFM aan dat bij de melding van nieuwe beleidsbepalers en commissarissen de AFM verwacht dat beleggingsondernemingen ook het diversiteitsbeleid betrekken bij de overwegingen van de benoeming opgenomen in het begeleidend schrijven en de geschiktheidsmatrix van het collectief.

Het zou wenselijk zijn het beleid van de AFM op te nemen in de Beleidsregel voor zowel banken als beleggingsondernemingen, zodat diversiteit bij financiële instellingen hoger op de agenda komt te staan en de AFM en DNB eenzelfde beleid hanteren wat in lijn is met de Richtsnoeren. Zie hierbij bijvoorbeeld het onderzoek van European Banking Authority (hierna “EBA”) uit 2018 waaruit is gebleken dat slechts 44% van de Nederlandse banken voldoen aan de verplichting om een diversiteitsbeleid te hebben.¹⁹ Dit staat haaks op het gevolg van diversiteit binnen een on-

12 Richtsnoeren, p. 8.

13 Richtsnoeren, nr. 102.

14 Richtsnoeren, nr. 107.

15 Richtsnoeren, nr. 108.

16 Concept van de aangepaste tekst Beleidsregel geschiktheid, p. 28.

17 Concept van de aangepaste tekst Beleidsregel geschiktheid, p. 11.

18 AFM, 'AFM wijst op aanvullende eisen diversiteitsbeleid voor beleggingsondernemingen', *afm.nl* 15 maart 2022.

19 DNB, 'Diversiteitbeleid bij banken', *dnb.nl* 3 maart 2022.

derneming, nu diversiteit zorgt voor een brede blik en nieuwe perspectieven binnen het leidinggevend orgaan.

4. Milieu, maatschappij en governance

4.1 Richtsnoeren

Milieu, maatschappij en governance zijn ook onderdeel geworden van de Richtsnoeren. Zo wordt nu in de Richtsnoeren aangegeven waar bij het beoordelen van de kennis, vaardigheden en ervaring rekening mee moet worden gehouden. Er worden namelijk kennis, ervaring en vaardigheden verwacht omtrent risicobeheer en meer specifiek het identificeren, beoordelen, monitoren, beheersen en beperken van de belangrijkste soorten risico's van een instelling. Hier is aan toegevoegd: *waaronder milieu-, governance- en maatschappelijke risico's en risicofactoren*.²⁰

Daarnaast is een referentie naar milieu, maatschappij en governance toegevoegd aan de vereisten omtrent de samenstelling van het leidinggevend orgaan. Het leidinggevend orgaan dient namelijk in zijn geheel te beschikken over voldoende kennis van de gebieden waarvoor de leden van het collectief verantwoording schuldig zijn, en over de vaardigheden om de instelling doeltreffend te besturen en hier toezicht op te houden. Hierbij worden een aantal aspecten aangehaald waaronder: *“relevante gebieden van sectorale/financiële competentie, waaronder financiële en kapitaalmarkten, solvabiliteit en modellen.”* Hier wordt aan toegevoegd: *“milieu-, governance- en maatschappelijke risico's en risicofactoren.”*²¹

De verwijzingen in de ESMA-richtsnoeren zijn vrij globaal, maar in dit verband is het rapport van EBA relevant. Hierin wordt het volgende aangegeven:

“It is equally important that the members of the management body and key function holders are, respectively, collectively and individually suitable, that they possess sufficient knowledge and skills, and, where not the case already, develop their experience and understanding with regard to ESG factors, in particular their transmission channels and their prudential and strategic impacts on institutions. To this end, the integration of ESG factors and ESG risks in the induction and training policies and programmes of institutions can help ensure that adequate expertise is being built up, including – but not limited to – at the level of the management body. In general, it would also be beneficial for the institution's approach to managing ESG risks that all members of the management body, on an individual basis, possess a minimum level of knowledge and understanding of ESG factors and risks.”²²

20 Richtsnoeren, nr. 63.

21 Richtsnoeren, nr. 70.

22 EBA report on management and supervision of ESG risks for credit institutions and investment firms, nr. 212.

4.2 Beleidsregel

De verwijzingen naar milieu, maatschappij en governance is in de Beleidsregel echter beperkt. Er wordt namelijk voorgesteld het volgende op te nemen in de toelichting:

“De per 31 december 2021 herziene EBA/ESMA-richtsnoeren voor het beoordelen van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie van banken en beleggingsondernemingen heeft ten aanzien van risico's nadrukkelijk bepaald dat dit ook de risico's in verband met witwassen van geld en financiering van terrorisme, en risicofactoren in verband met milieu, maatschappij en governance omvatten.”²³

Verder wordt voorgesteld om op te nemen in de toelichting dat in het leidinggevend orgaan ook voldoende kennis en ervaring aanwezig moet zijn omtrent de effecten van klimaatveranderingen en de relevante regelgeving toepasselijk in de financiële sector gericht op duurzaamheid, waarbij een verwijzing naar de *Sustainable Finance Disclosure Regulation* gemaakt wordt.²⁴

DNB heeft echter op 2 maart 2021 al aangegeven dat klimaatrisico's onderdeel zijn van de personentoetsing bij banken, verzekeraars en pensioenfondsen.²⁵ DNB geeft aan dat een kandidaat kan worden gevraagd naar zijn of haar kennis over deze risico's, relevante wetgeving op dit gebied en de impact daarvan in de context van de instelling en daarnaast dient informatie te worden aangeleverd met een toelichting op de kennis en ervaring van de kandidaat omtrent deze risico's. De geschiktheidsmatrix is dan ook aangepast. DNB geeft verder aan wat zij van beleidsbepalers en commissarissen verwacht. Dit ziet er onder andere op dat mag worden verwacht dat een persoon kan aangeven wat onder klimaat- en milieugerelateerde risico's wordt verstaan, dat deze persoon op de hoogte is van relevante wet- en regelgeving omtrent klimaat- en milieugerelateerde risico's, in staat is deze wet- en regelgeving te identificeren, monitoren en beheersen en verantwoordelijkheid neemt bij het realiseren van een adequate beheersing van de klimaat- en milieugerelateerde risico's.

De AFM heeft nog geen beleid gepubliceerd op haar website en lijkt daarnaast haar geschiktheidsmatrix hier nog niet op te hebben aangepast, maar in het kader van de Richtsnoeren is de verwachting dat ook de AFM hier meer aandacht aan zal besteden.

Het zou dan ook zeer nuttig zijn als ook de Beleidsregel verder ingaat op milieu, maatschappij en governance en dat AFM en DNB hier eenzelfde beleid voor hanteren, in

23 Concept van de aangepaste tekst Beleidsregel geschiktheid, p. 14. Zie ook een dergelijke passage op p. 30 en p. 40.

24 Concept van de aangepaste tekst Beleidsregel geschiktheid, p. 40. Zie ook een dergelijke passage op p. 21.

25 DNB, 'Klimaatrisico's onderdeel van personentoetsing', *dnb.nl* 2 maart 2021.

ieder geval voor zowel banken als beleggingsondernemingen. Dit is temeer relevant nu ABN AMRO, ING en Rabobank in Nederland worden aangemerkt als partijen die (volgens onderzoek van Milieudefensie) niets doen om klimaatverandering te voorkomen.²⁶ De vraag is dan welke rol de geschiktheid van beleidsbepalers en commissarissen in deze klimaatcrisis (gaan) spelen en of beleidsbepalers en commissarissen van financiële instellingen die op dit moment niets of te weinig doen om klimaatverandering te voorkomen eigenlijk nog wel geschikt kunnen worden bevonden.

5. Witwassen en terrorismefinancieringen

5.1 Richtsnoeren

Ook is witwassen en terrorismefinancieringen een zeer belangrijk thema in de Richtsnoeren geworden. Hoewel dit vereiste ook gelezen kan worden in bestaande wet- en regelgeving, wordt in de Richtsnoeren nu expliciet aangegeven dat het lid van het leidinggevend orgaan dat verantwoordelijk is voor de uitvoering van regulering omtrent de *Anti-Money Laundering Directive*²⁷ goede kennis, vaardigheden en relevante ervaring dient te hebben op het gebied van de identificatie en de beoordeling van Money Laundering (hierna “**ML**”)/Terrorist Financing (hierna “**TF**”)-risico's en ook op het gebied van AML/CTF-beleid, -controles en procedures. De Richtsnoeren geven dan ook aan dat deze persoon een goed inzicht dient te hebben in de mate waarin het bedrijfsmodel van de instelling ML/TF-**risico's** meebrengt voor de instelling.²⁸

Een bestaande verplichting uit de Richtsnoeren ziet erop dat instellingen continu dienen te monitoren dat de geschiktheid dient te worden herbeoordeeld door instellingen. Er werden eerst slechts algemene situaties genoemd die aanleiding gaven tot hertoetsing, zoals zorgen over de individuele of collectieve geschiktheid van (een van de) leden van het leidinggevend orgaan. Aan de Richtsnoeren is nu de volgende situatie opgenomen waarbij hertoetsing door de instelling vereist is:

26 Milieudefensie, 'Klimaatcrisis-Index: grote vervuilers scoren allemaal een onvoldoende', *milieudefensie.nl* 5 juli 2022.

27 Zoals namelijk is bepaald in artikel 2d lid 1 Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme (hierna “**Wwft**”) dient één van de personen die het dagelijks beleid van de instelling bepalen belast te zijn met de verantwoordelijkheid voor de naleving door de instelling van het bij of krachtens de Wwft bepaalde.

28 Richtsnoeren, nr. 58. In dit kader zijn ook de recent door EBA gepubliceerde richtsnoeren betreffende de rol en verantwoordelijkheden van de compliance officer (en het bestuur) met kenmerk EBA/GL/2022/05 relevant. In deze richtsnoeren wordt aangegeven dat dit verantwoordelijke lid namelijk dient te beschikken over de nodige kennis, vaardigheden en ervaring om de risico's op het gebied van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme waaraan de kredietinstelling of financiële instelling blootstaat, te onderkennen, te beoordelen en te beheren, en om het beleid en de controles en procedures inzake AML/CFT uit te voeren een goed begrip heeft van het bedrijfsmodel van de kredietinstelling of financiële instelling en van de sector waarin zij actief is en de mate waarin dit bedrijfsmodel de kredietinstelling of financiële instelling aan risico's op het gebied van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme blootstelt.

“Wanneer er redelijke gronden zijn om te vermoeden dat er witwassing of financiering van terrorisme heeft plaatsgevonden of plaatsvindt of daar van het leidinggevend orgaan poging toe is of wordt gedaan, of wanneer hierop een verhoogd risico is in verband met die instelling, en met name in situaties waarin beschikbare informatie erop wijst dat de instelling:

- i. geen passende interne controles of toezichtmechanismen heeft ingesteld om ML/TF-**risico's** te monitoren en te beperken (bv. geïdentificeerd middels, toezichtbevindingen van ter plaatse of elders uitgevoerde inspecties, dialoog op het gebied van toezicht, of in het kader van sancties);
- ii. niet voldoet aan haar AML/CFT-verplichtingen in de lidstaat van herkomst, de lidstaat van ontvangst of een derde land;
- iii. haar bedrijfsactiviteit of bedrijfsmodel wezenlijk heeft veranderd op een manier die erop duidt dat haar blootstelling aan ML/TF-**risico** aanzienlijk is toegenomen;²⁹

Als er bij de herbeoordeling door een instelling wordt geconcludeerd dat een persoon niet meer geschikt is om als beleidsbepaler of commissaris te functioneren, dan dient deze persoon vervangen te worden door de instelling.³⁰ Daarnaast wordt in de Richtsnoeren aangegeven dat de toezichthouders dienen “te verifiëren of nog steeds aan de in artikel 91, lid 1, van Richtlijn 2013/36/EU vastgelegde en in deze richtsnoeren verder gespecificeerde eisen wordt voldaan wanneer zij redelijke gronden hebben om te vermoeden dat er sprake is of is geweest van witwaspraktijken of financiering van terrorisme of daar poging toe is of wordt gedaan, of dat daar een toegenomen risico op is in verband met de betreffende instelling.” Indien dit niet het geval is hebben de bevoegde autoriteiten de mogelijkheid deze leden te verwijderen.³¹

5.2 Beleidsregel

Zoals al aangegeven onder 4.4 wordt ten aanzien van witwassen van geld en financiering van terrorisme de volgende algemene bepaling voorgesteld:

“De per 31 december 2021 herziene EBA/ESMA-richtsnoeren voor het beoordelen van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie van banken en beleggingsondernemingen heeft ten aanzien van risico's nadrukkelijk bepaald dat dit ook de risico's in verband met witwassen van geld en financiering van terrorisme, en risi-

29 Richtsnoeren, nr. 26. Deze verplichting bestaat onder nr. 36 ook voor medewerkers met een sleutelfunctie.

30 Richtsnoeren, nr. 166.

31 Richtsnoeren, nr. 194.

cofactoren in verband met milieu, maatschappij en governance omvatten.”³²

Verder gaat de Beleidsregel in op de hertoetsing van de toezichthouder. In de Beleidsregel wordt namelijk voorgesteld om aan de toelichting toe te voegen dat het vermoeden dat witwassen of financiering van terrorisme heeft plaatsgevonden of plaatsvindt gezien kan worden als redelijke aanleiding voor herbeoordeling, waarbij de toezichthouders de mogelijkheid hebben om de betrokkenen uit het leidinggevende orgaan te verwijderen.³³ Witwassen en terrorismefinanciering gaan dus een belangrijke rol spelen in de geschiktheidstoetsing.

Nu DNB en AFM hebben aangegeven te voldoen aan de Richtsnoeren zou het wenselijk zijn dat DNB en AFM aangeven hoe de interne hertoetsingsplicht eruit zou moeten inzien indien er een overtreding van de Wwft plaatsvindt. De interne verplichting tot herbeoordeling is overigens geen nieuwe verplichting, maar bestond eerder ook omtrent veranderingen in de samenstelling van het leidinggevend orgaan. De vraag is of deze verplichting niet sowieso een plaats verdient in de Wft dan wel in lagere wet- en regelgeving of beleidsdocumenten van AFM en DNB.

6. Conclusie

Er bestaan nu verschillende documenten die banken en beleggingsondernemingen in acht moeten nemen bij de geschiktheidstoetsing, waaronder de Richtsnoeren, de Beleidsregel en divers beleid van zowel de AFM als DNB. Het zou positief zijn als de verschillende aspecten van dit beleid gebundeld en gestroomlijnd worden in de Beleidsregel, zeker nu diversiteit, milieu, maatschappij en governance, en witwassen en terrorismefinanciering ieder jaar hoger op de agenda komen te staan. Hierbij roepen wij de AFM en DNB op om ook aandacht te besteden aan de uit de Richtsnoeren volgende interne hertoetsingsplicht.

Ongeacht de uitkomst van de consultatie zullen banken en beleggingsondernemingen actie moeten ondernemen (voor zover zij dat nog niet hebben gedaan) om te voldoen aan de Richtsnoeren en daarmee ook aan de Beleidsregel. Voor deze instellingen bestaat immers de verplichting om te voldoen aan deze Richtsnoeren en dus om beleidsbepalers en commissarissen aan te stellen die ook aan de geschiktheidscriteria omtrent diversiteit, milieu, maatschappij en governance, en witwassen en terrorismefinanciering voldoen.

Informatie: Danielle.vandeVijver@twobirds.com en Gidget.Brugman@twobirds.com



³² Concept van de aangepaste tekst Beleidsregel geschiktheid, p. 14. Zie ook een dergelijke passage op p. 30 en p. 40.

³³ Concept van de aangepaste tekst Beleidsregel geschiktheid, p. 14. Zie ook een dergelijke passage op p. 40.