

# Nieuwe geschiktheidseisen pensioenfondsen ten gevolge van de gewijzigde Beleidsregel geschiktheid 2012

TPV 2020/15

## 1. Inleiding

De Beleidsregel van De Nederlandsche Bank N.V. (DNB) en de Stichting Autoriteit Financiële Markten (AFM) inzake de toetsing van de geschiktheid van beleidsbepalers krachtens de Wet op het financieel toezicht, de Pensioenwet, de Wet verplichte beroepspensioenregeling, de Wet toezicht trustkantoren 2018, de Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme en de Europese verordeningen CSDR en EMIR (Beleidsregel geschiktheid 2012, hierna Beleidsregel) is per Besluit van DNB en AFM van 12 december 2019 tot wijziging van de Beleidsregel geschiktheid 2012 gewijzigd en op 14 januari 2020 in de *Staatscourant* nr. 1725 gepubliceerd. De gewijzigde Beleidsregel is vervolgens per 15 januari 2020 in werking getreden. De Beleidsregel is van toepassing op de beleidsbepalers van alle ondernemingen die onder de Beleidsregel vallen.

In dit overzichtsartikel over de gewijzigde Beleidsregel concentreer ik mij op de aspecten ten aanzien van geschiktheid die van invloed zijn op pensioenfondsen, door de Beleidsregel gecategoriseerd als onderneming categorie A, en dan met name op nieuwe aspecten in de Beleidsregel. De betrouwbaarheidsaspecten, alsmede de bepalingen ten aanzien van onderwerpen in de Beleidsregel die mede ook worden behandeld in de Code Pensioenfondsen 2018 alsmede de Handreiking Geschikt Pensioenfondsbestuur 2017 van de Pensioenfederatie, als ook de diverse Q&A's en Handreikingen van DNB laat ik in dit artikel over het algemeen buiten beschouwing.

### 1.1 Thematisch gerangschikt

De Beleidsregel heet na de actualisering nog steeds 'Beleidsregel geschiktheid 2012'. Omdat de toelichting van de Beleidsregel geschiktheid 2012 in de praktijk voor ondernemingen en beleidsbepalers een belangrijk onderdeel van de Beleidsregel vormt bij het voorbereiden van een aanvraag voor een geschiktheidstoetsing en/of een (her)toetsingsgesprek met de toezichthouder, is het van belang dat eenieder over een juiste en actuele tekst van de toelichting beschikt. Daarom is ervoor gekozen om bij de wijziging van de Beleidsregel ook de toelichting te wijzigen en te actualiseren en deze integraal te publiceren. De actualisering betreffen het doorhalen van achterhaalde teksten en het opnemen van (eerder bekend gemaakte) standpunten van de toezichthouder. Echter, zo las ik in het zogenaamde Feedback statement consultatie wijzigingen Beleidsregel geschiktheid 2012, 12 december 2019, van

DNB en AFM (hierna: Feedbackstatement) als reactie op de consultatiereacties, de vernieuwde toelichting wordt niet vermeld onder de vernieuwde versie van de Beleidsregel op [wetten.nl](http://wetten.nl), maar deze is wel raadpleegbaar via de zoekfunctie van [wetten.nl](http://wetten.nl) en in de *Staatscourant*.

Voor de duidelijkheid, volledigheid en het overzicht heb ik daarom de meest relevante zaken uit de geactualiseerde Beleidsregel, de toelichting op de wijzigingen in de Beleidsregel, de gewijzigde toelichting en het Feedbackstatement per thema in dit artikel gerangschikt en waar nodig verduidelijkt.

## 2. Redenen voor actualisering Beleidsregel

### Nieuwe wet- en regelgeving

De Beleidsregel is gewijzigd ten gevolge van nieuw in werking getreden wet- en regelgeving. Artikelen uit de Pensioenwet, Wet verplichte beroepspensioenregeling en het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling zijn gewijzigd en vernummerd als gevolg van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen die per 1 juli 2014 is ingegaan en er zijn wijzigingen opgenomen als gevolg van de implementatie van Richtlijn (EU) 2016/2341 van het Europees Parlement en de Raad van 14 december 2016 (Richtlijn IORP II) op grond waarvan ook houders en vervullers van sleutelfuncties bij pensioenfondsen, beroepspensioenfondsen, en premiepensioeninstellingen geschikt moeten zijn.

Deze wijziging van de Beleidsregel betreft geen volledige herziening, zo benadrukken DNB en AFM in het Feedbackstatement.

### Integratie standpunten DNB en AFM

Naast de hierboven vermelde aanleiding, geven DNB en AFM in het Feedbackstatement aan dat ook enkele eerder separaat gecommuniceerde standpunten nu in de Beleidsregel zijn geïntegreerd.

### Toetsingsbeleid

DNB en AFM vermelden in het Feedbackstatement dat de wijziging van de Beleidsregel niet het bestaande toetsingsbeleid van DNB en AFM verandert, noch de reikwijdte of de doelgroep van dit toetsingsbeleid anders dan volgt uit de wetgeving.

Ook vermelden DNB en AFM in het Feedbackstatement dat de wijzigingen die voortvloeien uit eisen uit de eerder genoemde EBA-ESMA 'richtsnoeren voor het beoordelen van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie' voor alle sectoren reeds staand beleid zijn. DNB en AFM nemen deze aspecten al mee in de toetsing van geschiktheid en deze wijzigingen hebben het toetsingsbeleid niet veranderd. Zo waren geschiktheids-criteria 'evenwichtige en consistente besluitvorming' en

1 Monica Swalef is managing partner, senior pensioenjurist en opleider bij Swalef, en arbiter. Van de hand van de auteur zijn tevens de boeken *Wet versterking bestuur pensioenfondsen, voor als je het precies wilt weten* (tweede geheel herziene druk 2019) en *Best Practices & Trends Governance Pensioenfondsen* (2019).

'voldoende tijd' al cross-sectoraal onderdeel van de geschiktheidstoetsing. Gezien het belang van deze criteria in de Europese regelgeving, hebben DNB en AFM ervoor gekozen ze nu expliciet op te nemen in de Beleidsregel, aldus het Feedbackstatement.

### 2.1 Doel van de Beleidsregel

In de geactualiseerde toelichting staat vermeld dat het doel van deze Beleidsregel is te verduidelijken wat de toezichthouder verstaat onder 'geschiktheid' en welke aspecten bij de toetsing van een beleidsbepaler in aanmerking worden genomen. Deze Beleidsregel verschaft daarnaast duidelijkheid over wanneer beleidsbepalers getoetst moeten of kunnen worden en welke informatie en antecedenen de toezichthouder hierbij meeweegt.

### 2.2 Beoogd effect van de Beleidsregel

In de geactualiseerde toelichting staat vermeld dat de toezichthouder met deze Beleidsregel wil bereiken dat beleidsbepalers in de financiële sector zich (meer) bewust zijn van hun taak en hun maatschappelijke verantwoordelijkheid en dit ook laten zien in hun functioneren.

### 2.3 Samenwerking DNB en AFM

Aangezien prudentieel toezicht en gedragstoezicht deels parallel lopen, is het van belang dat DNB en de AFM afstemmen over en samenwerken in voorkomende gevallen van geschiktheidstoetsing. Het formuleren van gezamenlijk beleid, zoals deze Beleidsregel, is hierbij een belangrijk uitgangspunt. Als in de praktijk een beleidsbepaler van een onderneming onder toezicht van zowel DNB als de AFM getoetst wordt op geschiktheid, maken de toezichthouders in concrete gevallen afspraken over de samenwerking en informatie-uitwisseling met betrekking tot die toetsing.

### 2.4 Evaluatie Beleidsregel

Een gezamenlijk panel van de AFM en DNB monitort de consistentie in de toepassing van deze Beleidsregel. Dit panel zal ook mogelijke knelpunten in de toetsing inventariseren. Mede op basis van de bevindingen van het panel zal de Beleidsregel periodiek worden geëvalueerd.

## 3. (Mede)beleidsbepaler

### 3.1 Verduidelijking kring van (mede)beleidsbepalers

In de toelichting van de Beleidsregel is een verduidelijking van de kring van (mede)beleidsbepalers opgenomen. Ook zijn voorbeelden genoemd van functies die onder het begrip beleidsbepaler in de zin van de Beleidsregel kunnen vallen, en wordt expliciet gemaakt dat alle personen die de beleids- en besluitvorming van ondernemingen bepalen, of daarop een substantiële invloed hebben, als beleidsbepaler in de zin van de Beleidsregel kwalificeren, dus ook medebeleidsbepalers en dagelijks beleidsbepalers.

In het Feedbackstatement staat vermeld dat de verandering van de definitie van 'beleidsbepaler' niet tot doel noch het effect heeft de bestaande toetsingspraktijk of het moment van toetsing te veranderen, noch de kring

van de te toetsen personen te verruimen ten opzichte van de geldende wetgeving.

## 4. Beleidsbepaler

### Definitie

Aan de definitie van beleidsbepaler is toegevoegd dat deze ook 'kan' worden getoetst. Daarom definieert de Beleidsregel in artikel 1.1 de beleidsbepaler voortaan als een persoon die op grond van een toezichtwet, -besluit of verordening waarop deze Beleidsregel is gebaseerd (de Wft, PW, Wvb, Wtt, WWFT, Bpr Wft, BGfo Wft, EMIR en CSDR), moet worden getoetst op geschiktheid of *kan* worden getoetst op geschiktheid indien de toezichthouder daartoe aanleiding ziet.

Onder de definitie van beleidsbepaler valt, op grond van de bovengenoemde toezichtwetten en verordeningen, een ruime kring personen met verschillende soorten functies, uiteenlopend van leden van het bestuur, leden van de raad van toezicht, (dagelijks) beleidsbepalers (degenen die de beleid- en besluitvorming gericht op het dagelijks daadwerkelijk uitoefenen van het bedrijf bepalen) en medebeleidsbepalers (zoals leden van een belanghebbendenorgaan zoals bedoeld in de PW en Wvb) en sleutelfunctiehouders en -vervullers en leden van de visitatiecommissie als bedoeld in de PW, Wvb en het Bpr Wft.

### Feitelijke invloed is bepalend

Het al dan niet kwalificeren als (dagelijks) beleidsbepaler of medebeleidsbepaler, zoals verwoord in bovengenoemde toezichtwetten en verordeningen, wordt bepaald door de feitelijke situatie, ongeacht de titel van de functie. De vraag hierbij is of de persoon feitelijk de beleids- en besluitvorming van de onderneming bepaalt. Ook personen die geen bestuurder zijn kunnen zodanige invloed hebben dat zij feitelijk het (dagelijks) beleid (mede) bepalen.

Voor het bepalen van de groep te toetsen personen zal dus niet slechts naar de juridische structuren moeten worden gekeken, maar ook naar degenen die feitelijk invloed hebben op de beleidsvorming. Zo kan bijvoorbeeld een directeur van een pensioenbureau feitelijk gezien kwalificeren als medebeleidsbepaler.

### Geschikt in plaats van deskundig

In de toelichting van het Besluit staat vermeld dat hier een wijziging is opgenomen als gevolg van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen. Ook bij pensioenfondsen en beroepspensioenfondsen is de term geschiktheid ingevoerd in plaats van deskundigheid.

## 5. Geschiktheid

### 5.1 Wettelijke grondslag geschiktheid

Het geschiktheidsvereiste voor pensioenfondsen is verankerd in artikel 106 lid 1 tot en met 3 Pensioenwet (PW), artikel 110c lid 1-3 Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb) en artikel 29 en 30 Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepsregeling (Besluit uitvoering PW en Wvb). Daarin is bepaald dat beleidsbepalers, medebe-

leidsbepalers, leden van het intern toezicht, en functiehouders van de risicobeheerfunctie, interne auditfunctie en actuariële functie van pensioenfondsen allen geschikt zijn in verband met de uitoefening van hun functie, en daarnaast dat hun betrouwbaarheid buiten twijfel staat.

In artikel 30 lid 1 Besluit uitvoering PW en Wvb is bepaald dat de personen die het beleid van het fonds bepalen voldoen aan de vereiste geschiktheid indien hun kwalificaties, kennis en ervaring, waaronder vaardigheden en professioneel gedrag, volstaan om een gezond en prudent bestuur van het fonds mogelijk te maken, met inachtneming van de samenstelling en het functioneren van het collectief. De personen die de interne auditfunctie of actuariële functie vervullen voldoen aan de vereiste geschiktheid indien hun beroepskwalificaties, beroepskennis en beroepservaring volstaan om de functie naar behoren te vervullen, aldus artikel 30 lid 2 Besluit uitvoering PW en Wvb. Lid 3 van artikel 30 Besluit uitvoering PW en Wvb bepaalt vervolgens dat de personen die de risicobeheerfunctie vervullen voldoen aan de vereiste geschiktheid, indien hun kwalificaties, kennis en ervaring volstaan om de functie naar behoren te vervullen.

## 5.2 Open norm geschiktheid

Met de open norm voor geschiktheid zoals vermeld in artikel 106 PW kan DNB bekijken of een bestuurder geschikt is op basis van de inhoud en de context van het werk. Voor iedere bestuurder, maar ook intern toezichthouder of sleutelfunctiehouder is die inhoud en context anders. Het is in dat kader onwenselijk vooral specifieke geschiktheidseisen vast te leggen. Dat laat onverlet dat DNB zoveel mogelijk duidelijkheid probeert te bieden. In de Beleidsregel is aangegeven op welke manier DNB toetst en naar welke competenties ze kijkt. Hierbij geldt dat ook de Beleidsregel een algemeen kader biedt: bij iedere toetsing houdt DNB rekening met de inhoud en de context van de functie. Dit verschilt per geval. Juist op deze manier zou de geschiktheidseis ertoe moeten leiden dat de juiste bestuurders op de juiste plek terechtkomen, aldus het kabinet.<sup>2</sup> Deze open norm geldt ook voor de andere functies die onderworpen zijn aan het geschiktheidsvereiste.

## 6. Definitie geschiktheid

Artikel 1.2 van de Beleidsregel bepaalt dat geschiktheid bestaat uit kennis, vaardigheden en professioneel gedrag. De geschiktheid van een beleidsbepaler blijkt in ieder geval uit de opleiding, werkervaring en competenties van de beleidsbepaler en de doorlopende toepassing hiervan. De geactualiseerde Beleidsregel heeft hieraan toegevoegd dat in de bijlage van de Beleidsregel relevante competenties om geschiktheid aan te tonen zijn opgenomen.

De gedachte dat niet alleen kennis, maar ook vaardigheden en professioneel gedrag onmisbare kwaliteiten zijn voor een beleidsbepaler in de financiële sector is niet

nieuw. Ook in het verleden werden beleidsbepalers beoordeeld op hun kennis en ervaring en de toepassing daarvan in de praktijk. Met deze omschrijving van het begrip geschiktheid beoogt de toezichthouder nog meer dan voorheen (expliciet) tot uitdrukking te brengen dat elk van de drie elementen kennis, vaardigheden en professioneel gedrag essentieel is bij de toetsing van geschiktheid van een beleidsbepaler. In de praktijk (in hun functioneren) moeten beleidsbepalers doorlopend laten zien dat zij kennis, vaardigheden en professioneel gedrag adequaat en zorgvuldig toepassen. Het functioneren van een beleidsbepaler in de (dagelijkse) praktijk vormt de lakmoesproef voor geschiktheid. Een beleidsbepaler is binnen een onderneming primair verantwoordelijk voor de toepassing door de onderneming van de gedrags- en prudentiële normen. Een beleidsbepaler bekleedt daarmee een voorbeeldfunctie.

### 6.1 Kennis, vaardigheden, professioneel gedrag

Kennis gaat over wat iemand weet en welke inhoudelijke inzichten hij of zij heeft verworven (het 'wat'). Vaardigheden geven aan wat iemand kan en worden ingezet om in bepaalde situaties bepaald gedrag te laten zien, bijvoorbeeld in onderhandelingsprocessen, tijdens (slechtnieuws)gesprekken en bij besluitvorming (het 'hoe').

Vaardigheden en kennis zijn in beginsel leerbaar, bijvoorbeeld tijdens training of in de praktijk 'on the job'.

Gedrag komt van binnenuit en wordt beïnvloed door externe omstandigheden. Het wordt bepaald door karakter en gehanteerde normen en waarden, zowel van de persoon als van de omgeving. Dit geldt voor zover het betrekking heeft op de taken en verantwoordelijkheden van een beleidsbepaler van een onderneming ook voor professioneel gedrag. Dit zijn de persoonlijke eigenschappen en gedragingen die de houding (attitude) of stijl reflecteren op de werkvloer en in de bestuurskamer en in relatie tot klanten, toezichthouder en andere stakeholders. Ook professioneel gedrag is tot op zekere hoogte aan te leren.

Van belang is dat de elementen kennis, vaardigheden en professioneel gedrag complementair zijn: een persoon die veel kennis heeft van de werking van financiële producten, maar niet in staat is deze kennis over te brengen en te genereren binnen een onderneming of naar klanten toe, is geen geschikte beleidsbepaler. Hetzelfde geldt voor iemand die wel over de juiste kennis en vaardigheden beschikt, maar niet de intentie heeft of toont om zich structureel en tot het uiterste in te spannen voor de belangen waar de onderneming voor staat, bijvoorbeeld door non-chalance, nalatigheid of slordigheid.

### 6.2 Aantonen van geschiktheid

Geschiktheid kan onder meer worden aangetoond door het overleggen van (recente) diploma's van de betreffende opleidingen, relevante (recente) (werk)ervaring en competenties. Ten aanzien van de competenties is het aan het fonds om samen met de beleidsbepaler aan te tonen over welke relevante competenties de beleidsbepaler beschikt en op welke wijze hij of zij deze toepast. De toe-

<sup>2</sup> Mr. M. Swalef, *PensioenMagazine* maart 2018.

zichthouder toetst de competenties niet afzonderlijk. De toezichthouder verwacht dat een beleidsbepaler beschikt over bepaalde competenties en deze tijdens het functioneren ook aantoonbaar demonstreert.

Indien de toezichthouder besluit dat een gesprek met een beleidsbepaler noodzakelijk is om de geschiktheid vast te stellen, dan zal de toezichthouder beoordelen of het beeld dat het pensioenfonds hierover heeft geschetst strookt met het beeld dat uit het gesprek naar voren komt, eventueel in combinatie met aanwezige toezichtinformatie en -antecedenten met betrekking tot het pensioenfonds of de beleidsbepaler in kwestie.

### 6.3 **Schrappen van de deskundigheidsgebieden pensioenfondsen**

In de gewijzigde Beleidsregel zijn de zeven deskundigheidsgebieden zoals die in de eerdere Beleidsregel waren opgenomen voor beleidsbepalers bij pensioenfondsen en beroepspensioenfondsen geschrapt. Deze onderwerpen betroffen:

- a. het besturen van een organisatie;
- b. relevante wet- en regelgeving;
- c. pensioenregelingen en pensioensoorten;
- d. financieel-technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering;
- e. administratieve organisatie en interne controle;
- f. communicatie;
- g. uitbesteding.

Dit betreft een wijziging als gevolg van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen.

In het Feedbackstatement wordt aangegeven dat de zeven deskundigheidsgebieden voor pensioenfondsen in de gewijzigde Beleidsregel terugkomen onder de geschiktheidsonderwerpen A t/m E. Daar wordt ook vermeld dat DNB voornemens is om de huidige indeling in deskundigheidsgebieden in een iets aangepaste vorm terug te laten komen in de geschiktheidsmatrix voor pensioenfondsbestuurders, waarbij tevens zal worden verwezen naar de geschiktheidsonderwerpen A t/m E waarover hierna in dit artikel.

## 7. **Vijf onderwerpen van geschiktheid**

In de geactualiseerde Beleidsregel is bepaald dat ook beleidsbepalers van pensioenfondsen en beroepspensioenfondsen geschikt moeten zijn met betrekking tot de volgende cumulatief maar niet limitatief geldende onderwerpen, waarbij de cursieve teksten nieuw toegevoegd zijn aan de Beleidsregel:

- A. Bestuur, organisatie en communicatie, waaronder het aansturen van processen, taakgebieden en medewerkers, het naleven en handhaven van algemeen aanvaarde sociale, ethische en professionele normen,

waaronder het tijdig, juist en duidelijk informeren van klanten en de toezichthouder.

- B. Producten, diensten en markten waarop de onderneming actief is, inclusief relevante wet- en regelgeving en financiële (en actuariële) aspecten.
- C. Beheerste en integere bedrijfsvoering, waaronder de administratieve organisatie en interne controle, de waarborging van geschiktheid en vakbekwaamheid binnen een onderneming, de zorgvuldige behandeling van klanten, het risicomanagement, compliance en de uitbesteding van werkzaamheden.
- D. Evenwichtige en consistente besluitvorming, waarbij onder meer de belangen van klanten en andere stakeholders een centrale positie innemen, *en het in staat zijn eigen gedegen, objectieve en onafhankelijke besluiten te nemen en oordelen te vormen bij de vervulling van taken en verantwoordelijkheden.*
- E. Voldoende tijd, met inbegrip van tijd voor het verwerken van inzicht in de activiteiten van de instelling, haar belangrijkste risico's en de implicaties van de bedrijfs- en risicostrategie, alsmede voldoende beschikbare tijd in perioden van sterk verhoogde activiteit van de onderneming of van andere entiteiten waar de beleidsbepaler een (neven)functie vervult.

De aanvulling in het onderwerp 'evenwichtige en consistente besluitvorming' evenals het nieuw toegevoegde onderwerp 'voldoende tijd' worden hierna verder toegelicht.

### D. **Evenwichtige en consistente besluitvorming**

Beleidsbepalers moeten onafhankelijk van geest zijn. 'Handelen met 'onafhankelijkheid van geest' is een gedragspatroon dat met name tijdens besprekingen en besluitvorming binnen het leidinggevend orgaan tot uiting komt en voor elk lid van het leidinggevend orgaan vereist is'. Dit betreft geen nieuwe eis aan de geschiktheid maar een explicitering en verduidelijking van het vereiste van onafhankelijke besluitvorming.

Om te waarborgen dat de besluitvorming binnen de onderneming op een evenwichtige en consistente wijze plaatsvindt, wordt van een beleidsbepaler geschiktheid verwacht op de volgende aspecten (niet limitatief):

- meewegen van alle betrokken belangen;
- schriftelijk vastleggen van de uitkomsten van besluitvorming;
- expliciteren op grond van welke overwegingen een besluit is genomen;
- uitvoeren van een risicoanalyse met input van diverse betrokken belangen;
- informeren van klanten en stakeholders over de voor hen meest relevante zaken die de besluitvorming beïnvloeden;
- maken van duidelijke keuzes en gemotiveerde doelstellingen en blijf geven van voldoende afweging van alternatieven;
- consistent handelen in lijn met doelstellingen en gemaakte keuzes;
- onder (veranderende) omstandigheden gemotiveerd afwijken van genomen besluiten.

## E. **Voldoende tijd**

Dit betreft geen nieuw vereiste in de Beleidsregel maar een explicitering en verduidelijking.

Beleidsbepalers zijn gehouden tot een behoorlijke vervulling van hun taken. Zij beschikken over de competentie loyaliteit. Ze identificeren zich met het fonds en voelen zich betrokken. Beleidsbepalers moeten in staat zijn voldoende tijd te besteden aan de vervulling van hun taken bij het fonds, ondanks eventuele andere (neven)functies en met inachtneming van mogelijke perioden van sterk verhoogde activiteit van het pensioenfonds. De tijd die een beleidsbepaler kan wijden aan zijn of haar taken kan worden beïnvloed door verschillende factoren. Of een beleidsbepaler voldoende tijd te besteden heeft wordt van geval tot geval en met inachtneming van de variabelen van toetsing bekeken, waarbij een kwalitatieve beoordeling plaatsvindt en indien van toepassing ook een kwantitatieve beoordeling.

### *Kwalitatieve beoordeling*

Kwalitatieve factoren die bepalen hoeveel tijd een beleidsbepaler kan wijden aan zijn/haar functie, zijn bijvoorbeeld:

- de omvang en de omstandigheden van de entiteiten waar de beleidsbepaler een functie vervult en de aard, omvang en complexiteit van de werkzaamheden;
- de plaats of het land waar de entiteiten zijn gevestigd;
- andere professionele of persoonlijke verplichtingen en omstandigheden (bijvoorbeeld een rechtszaak waarbij de beleidsbepaler is betrokken);
- de voor de functie benodigde reistijd;
- het aantal geplande vergaderingen van de betreffende organen waar de beleidsbepaler een functie vervult;
- de tijd voor de benodigde introductie en training; en
- de aard van de specifieke positie en de verantwoordelijkheden van de beleidsbepaler (bijvoorbeeld een specifieke rol als CEO of voorzitter, of een lidmaatschap van een commissie of comité).

Bij het beoordelen of de te benoemen persoon in staat zal zijn voldoende tijd te besteden aan de vervulling van zijn/haar taken dient de onderneming tevens rekening te houden met de behoefte aan doorlopende educatie en ontwikkeling, evenals de noodzaak van een buffer in verband met onverwachte omstandigheden. Onverwachte omstandigheden omvatten niet alleen crisissituaties betreffende de onderneming (of andere entiteiten waar de beleidsbepaler een functie vervult), maar ook omstandigheden die onverwacht van invloed zouden kunnen zijn op de te besteden tijd (bijvoorbeeld een overname of een rechtszaak).

### *Kwantitatieve beoordeling*

Bij de kwantitatieve beoordeling gaat het om het aantal functies van de beleidsbepaler en gelden – voor zover van toepassing op de beleidsbepaler en de onderneming – de limieten zoals verwoord in wet- en regelgeving:

- Burgerlijk wetboek, artikel 2:132a, 2:142a, 2:242a en 2:252a;
- Richtlijn kapitaalvereisten (Capital Requirements Directive, CRD IV), artikel 91;
- Richtlijn betreffende markten voor financiële instrumenten (MiFID II), artikel 45; en
- Pensioenwet, artikel 106a, en Wet verplichte beroepspensioenregeling, artikel 110ca (voltijd equivalent score of VTE score).

Naast de wettelijke limieten, wordt er bij de kwantitatieve beoordeling ook gekeken naar het feitelijk aantal uren dat aan de (neven)functies wordt besteed. De toezichthouder kan op basis van de opgegeven feitelijke tijdsbesteding van alle (neven)functies die de beleidsbepaler vervult of gaat vervullen gedetailleerd onderzoek doen ten aanzien van de feitelijke beschikbaarheid van de beleidsbepaler.

## 7.1 **Relevante competenties om geschiktheid aan te tonen**

In de bijlage bij de Beleidsregel zijn 16 relevante competenties om geschiktheid aan te tonen opgenomen. Hierin zijn geen wijzigingen opgetreden. Deze competenties zijn (a) authenticiteit, (b) besluitvaardigheid, (c) communicatief vermogen, (d) helikopterzicht en oordeelsvorming, (e) klant- en kwaliteitsgericht, (f) leiderschap, (g) loyaliteit, (h) omgevingssensitiviteit, (i) onafhankelijkheid, (j) onderhandelingsvaardigheid, (k) overtuigingskracht, (l) samenwerkingsvermogen, (m) strategische sturing, (n) stressbestendig, (o) verantwoordelijkheid, (p) voorzittersvaardigheid.

De opsomming van de hiervoor vermelde competenties (a tot en met p) is niet cumulatief en niet limitatief en worden in de Beleidsregel per competentie toegelicht.

## 7.2 **Geschiktheid is een doorlopende eis**

Geschiktheid is een doorlopende eis. Veranderingen in de beschikbare tijd van de beleidsbepaler dienen tijdig kenbaar te worden gemaakt aan de onderneming, waarop de onderneming indien nodig maatregelen kan nemen. Voorbeelden van veranderingen in beschikbare tijd zijn de aanvaarding van nieuwe (neven)functies en persoonlijke omstandigheden als langdurige ziekte of zorg voor derden.

## 8. **Toetsing door DNB**

### 8.1 **Wettelijke grondslag**

Artikel 29 Besluit uitvoering PW en Wvb bepaalt wie door DNB op welk moment worden getoetst op geschiktheid en betrouwbaarheid.

Zo worden (mede)beleidsbepalers van een fonds door DNB getoetst op geschiktheid en betrouwbaarheid voorafgaand aan de benoeming en op ieder ander moment, indien daar, naar het oordeel van DNB, aanleiding toe bestaat.

Houders van de risicobeheerfunctie, interne auditfunctie of actuariële functie worden voorafgaand aan hun benoe-

ming getoetst op betrouwbaarheid voorafgaand aan de benoeming en op ieder ander moment, indien daar, naar het oordeel van DNB, aanleiding toe bestaat. De geschiktheid van de houders van deze functies, wordt door DNB getoetst indien daar, naar het oordeel van DNB, aanleiding toe bestaat.

Leden van een visitatiecommissie en vervullers van de risicobeheerfunctie, interne auditfunctie en actuariële functie worden door DNB getoetst op geschiktheid en betrouwbaarheid indien daar, naar het oordeel van DNB, aanleiding toe bestaat.

### 8.2 **Kan worden getoetst**

In de definitie van beleidsbepaler in de Beleidsregel is toegevoegd dat een persoon op grond van enige wet 'kan' worden getoetst op geschiktheid. De Beleidsregel is daarom niet alleen van toepassing op personen die moeten worden getoetst, maar ook op personen die kunnen worden getoetst op geschiktheid. Dat uit zich bijvoorbeeld zoals ook zichtbaar in artikel 29 Besluit uitvoering PW en Wvb in de personen die betrokken zijn bij het uitoefenen van een sleutelfunctie, en bij leden van de visitatiecommissie.

### 8.3 **Momenten van toetsing**

Het Feedbackstatement vermeldt dat de Beleidsregel ook is aangepast om te verduidelijken dat als de toezichthouder toetst er twee verschillende momenten voor toetsing. Deze verschillende momenten, ook vastgelegd in de geactualiseerde toelichting, zijn (a) vóór het aantreden van een beleidsbepaler bij vergunningaanvraag of registratie of bij een nieuwe beleidsbepaler bij een bestaand pensioenfonds en (b) ná het aantreden van een beleidsbepaler in het doorlopende toezicht.

De aard van deze verschillende momenten kan leiden tot een ander soort toetsing.

Dit betekent dus niet dat de toetsingspraktijk wordt aangepast en evenmin dat hiermee iedere persoon die kan worden getoetst indien de toezichthouder daartoe aanleiding ziet per definitie op één of beide momenten wordt getoetst.

## 9. **Proportionele toepassing/toetsing (functie, aard, omvang, complexiteit, risicoprofiel)**

### 9.1 **Variabelen van toetsing**

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

De variabelen van toetsing brengen met zich mee dat een proportionele mate van geschiktheid wordt geëist.

#### (a) *Functie van een beleidsbepaler*

De functie van een beleidsbepaler is een belangrijke variabele voor toetsing van de vereiste geschiktheid.

Bij het soort functie wordt in de eerste plaats onderscheid gemaakt tussen beleidsbepalers die zich bezighouden met de uitoefening van het bedrijf, zoals een bestuurder, en beleidsbepalers die meer op afstand staan of zelfs een toezichthoudende functie vervullen.

Vervolgens wordt gekeken naar de inhoud van de functie en de omschrijving van de taken en bevoegdheden van een beleidsbepaler.

Ook de activiteiten die een beleidsbepaler verricht, spelen mee in de beoordeling van de vereiste geschiktheid.

Zo heeft bijvoorbeeld een bestuurder van een (beroeps)pensioenfonds met een complexe beleggingsportefeuille een andere geschiktheid nodig dan een bestuurder van een (beroeps)pensioenfonds met een eenvoudige beleggingsportefeuille.

Voor bepaalde functies, denk bijvoorbeeld aan de voorzitter van een collectief of de beleidsbepaler die verantwoordelijkheid is voor het risicomanagement, zal meer nadruk worden gelegd op bepaalde competenties die voor het uitoefenen van die functies extra belangrijk zijn, bijvoorbeeld voorzittersvaardigheid en strategische sturing van een voorzitter, en onafhankelijkheid en overtuigingskracht van een risicomanager.

#### (b) *Aard, omvang, complexiteit en risicoprofiel van een onderneming*

De wijze waarop op elk moment van toetsing voldaan moet worden aan de onderwerpen A t/m E van geschiktheid is afhankelijk van de aard, omvang, complexiteit en het risicoprofiel van een pensioenfonds.

Beleidsbepalers van een (beroeps)pensioenfonds hebben bijvoorbeeld kennis van pensioenen en de financiële aspecten die samenhangen met het beheer van belegd vermogen en verzekeren nodig. Ook de omvang van een pensioenfonds, zoals het aantal deelnemers, het vermogen en het maatschappelijk belang, beïnvloedt op verschillende manieren het vereiste niveau van geschiktheid.

Tegelijkertijd geldt dat hoe complexer en hoe hoger het risicoprofiel is, des te hoger het vereiste niveau van geschiktheid.

Naast bovenvermelde variabelen wordt bij de toetsing rekening gehouden met de samenstelling en het functioneren van het collectief. Er zijn in de optiek van de toezichthouder geen doorslaggevende redenen om de invulling van de eisen verder te laten variëren, met uitzondering van de specifieke geschiktheidscriteria voor sleutelfunctiehouders en -vervullers van pensioenfonds die door DNB zijn gepubliceerd op Open Boek Toezicht. Concreet worden hier de diverse Guidances en Q&A's mee bedoeld voor sleutelfunctiehouders en -vervullers die door DNB openbaar zijn en worden gemaakt via de website van DNB.

## 10. Geschiktheid binnen het collectief

Conform artikel 1.4 van de Beleidsregel geschiedt, indien sprake is van een collectief, de toetsing van geschiktheid met inachtneming van de samenstelling en het functioneren van het collectief. In deze tekst is in de geactualiseerde Beleidsregel geen wijziging opgenomen.

De Beleidsregel ziet op zowel collectieve als individuele geschiktheid. Het uitgangspunt is dat elke beleidsbepaler individueel geschikt moet zijn om gezamenlijke verantwoordelijkheid te kunnen dragen. Dit impliceert niet dat beleidsbepalers binnen een collectief allemaal dezelfde geschiktheid moeten hebben. Beleidsbepalers vullen elkaar aan.

Bij toetsing van beleidsbepalers die (gaan) functioneren in een collectief wordt tevens belang gehecht aan competenties die ook van belang zijn voor het functioneren in een collectief, zoals authenticiteit, loyaliteit, overtuigingskracht, communicatief vermogen, onafhankelijkheid en samenwerkingsvermogen.

De samenstelling van het collectief is ook van belang in situaties waarin één of meer beleidsbepalers terugtreden. Het aftreden van een beleidsbepaler maakt de overige beleidsbepalers niet automatisch ongeschikt.

### 10.1 Diversiteit in het collectief

Hoewel dit onderdeel van geschiktheid al eerder is toegelicht op de website van DNB en de AFM, is dit nu ook opgenomen in de toelichting van de Beleidsregel. De toezichthouder moedigt diversiteit in het collectief van beleidsbepalers aan. Verschillen in kennis, ervaring, leeftijd, geslacht en professionele en geografische achtergrond zorgen voor een brede blik en verschillende perspectieven. Dit levert een positieve bijdrage aan de governance van de onderneming als geheel. De toezichthouder houdt in haar toetsingsproces dan ook nadrukkelijk rekening met het belang van diversiteit, waarbij ook personen die geen uitgesproken achtergrond in de financiële sector hebben, maar die specifieke en nog ontbrekende expertise meebrengen, zoals bijvoorbeeld IT expertise, mede afhankelijk van de samenstelling van het collectief, de toetsing succesvol kunnen doorlopen.

### 10.2 Geen vrouwenquotum

DNB en AFM kijken bij diversiteit ook naar genderverdeling. DNB en AFM zien echter nu geen beleidsruimte binnen hun mandaat om een 'hard' vrouwenquotum te vereisen.

### 10.3 Toetsing van personen betrokken bij het uitoefenen van een sleutelfunctie mogelijk

In de toelichting van het Besluit is vermeld dat ingevolge de implementatie van Richtlijn 2016/2341/EU van het Europees parlement en de Raad van 14 december 2016 (IORP II) in de PW en de Wvb is opgenomen dat alle personen die betrokken zijn bij het uitoefenen van een sleutelfunctie geschikt dienen te zijn voor het uitoefenen van die functie.

Pensioenfondsen zijn zelf verantwoordelijk voor de geschiktheid en betrouwbaarheid van de personen die betrokken zijn bij het uitoefenen van een sleutelfunctie. Dat zijn sleutelfunctiehouders en andere personen die de sleutelfunctie vervullen.

De toezichthouder kan, indien zij daartoe aanleiding ziet, de personen onderwerpen aan een toets. Verplichte voorafgaande toetsing door de toezichthouder is op grond van de richtlijn niet vereist.

In het Feedbackstatement sluit DNB zich hierbij aan. Aanvullend geeft DNB daar aan dat wanneer de sleutelfunctie bij een zittend bestuurder wordt belegd, DNB de geschiktheid uit hoofde van een functieverandering toetst.

En wanneer de sleutelfunctie bij een niet-bestuurder wordt belegd, kan DNB toetsen op geschiktheid indien zij daartoe aanleiding ziet. DNB verwacht dat het hier om een klein aantal gevallen gaat. Dit staand beleid blijft ook in de gewijzigde Beleidsregel intact.

Indien DNB ervoor kiest om te toetsen neemt zij de toetsingscriteria uit de Beleidsregel in acht. Dit geldt ook als de sleutelfunctie is uitbested.

## 11. Tot slot

Alhoewel de gewijzigde Beleidsregel voor pensioenfondsen een beperkt aantal wijzigingen kent, is de inhoud van de Beleidsregel inclusief de toelichting en de context waarin deze tot stand kwam, omvangrijk ten aanzien van de gestelde geschiktheidseisen en daardoor ook zeer belangrijk voor de pensioenfondsenpraktijk. Niet alleen zodat (aankomend) bestuurders, andere (mede)beleidsbepalers en personen betrokken bij de sleutelfuncties en het intern toezicht zich kunnen voorbereiden op hun functie en toetsing door DNB, maar ook voor het pensioenfonds om alle betrokkenen doorlopend op te kunnen toetsen ten aanzien van geschiktheid. Dat is de reden dat ik meen er juist aan te doen om de kernbepalingen via dit artikel beknopt uit te werken mede aan de hand van de officiële teksten.