***Inleiding***

*De leden van het toezichthoudend orgaan dienen naast betrouwbaar ook geschikt te zijn om hun functie adequaat te kunnen uitoefenen. Uw organisatie dient de geschiktheid van deze personen aan te tonen.*

*Bijgaande geschiktheidsmatrix van de AFM is specifiek voor collectief III (de leden van het toezichthoudend orgaan (welk orgaan toeziet op de accountantsorganisatie en - indien van toepassing - toeziet op het hiërarchisch hoogste netwerkonderdeel dat invloed uitoefent op het beleid van de accountantsorganisatie)).*

*Onderwerpen geschiktheidsmatrix:*

1. *Matrix verdeling aandachtsgebieden collectief III*
2. *Geschiktheidsmatrix kennis en ervaring collectief III*
3. *Overwegingen bij samenstelling van het collectief en nadere vragen*
4. *Toelichting op de geschiktheidsmatrix per persoon collectief III, zie apart document*

*Ad. 1. De AFM wil graag inzicht in hoe de verantwoordelijkheden binnen het collectief verdeeld zijn. Collectief III heeft een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het interne toezicht, maar binnen een collectief worden de verantwoordelijkheden meestal verdeeld. De AFM vindt het belangrijk dat personen worden ingezet die op hun taak berekend zijn.*

*Ad. 2. De AFM wil graag een overzicht van de inschatting van de kennis en ervaring van alle personen binnen het collectief. Dit gebeurt middels een score per persoon voor de deelonderwerpen van geschiktheid, waardoor een overzicht ontstaat van de kennis en ervaring van alle personen in het collectief. Gelieve als volgt de scores in te vullen:*

*Laag (L) = heeft op z'n hoogst weet van het onderwerp*

*Basis (B) = heeft basiskennis van het onderwerp*

*Midden (M) = heeft goed inzicht in het onderwerp, middels kennis én ervaring*

*(maar is geen expert)*

*Hoog (H) = heeft veel kennis én ruime ervaring met het onderwerp (expert)*

*De scores uit de bijlage ‘Toelichting Geschiktheidsmatrix per persoon’ (ad. 4) worden door betrokken te toetsen persoon zelf ingevuld. Deze scores moet de organisatie overnemen in de Geschiktheidsmatrix collectief II, waarin de scores van het gehele collectief worden vermeld.*

*Ad.3. De onderbouwing van de kennis en ervaring, en de keuze voor de samenstelling van het collectief, zijn voor de toetsing door de AFM zeer belangrijk. Daarom wordt er in deze matrix niet alleen naar een inschatting gevraagd van de kennis en ervaring van alle personen binnen het collectief (met onderhavig geschiktheidsmatrix), maar ook een toelichting gevraagd, waarom het collectief als geheel voldoet om gezamenlijke verantwoordelijkheid te dragen. Hoe werken de personen samen, waar zit hun individuele kracht en hoe werkt dat binnen het collectief, hebben zij een gelijke achtergrond of vullen ze elkaar juist aan?*

*Ad.4. Als basis en toelichting voor het formulier ‘Geschiktheidsmatrix collectief III’ dient de betrokken te toetsen persoon het document “Toelichting geschiktheidsmatrix per persoon – collectief III” in te vullen. De te toetsen persoon vult de scores in en geeft een toelichting op deze scores.*

***Matrix verdeling aandachtsgebieden collectief III***

*Dit onderdeel is bedoeld om in kaart te brengen hoe de aandachtsgebieden zijn verdeeld binnen het collectief. Graag hieronder per persoon het aandachtsgebied invullen. Met aandachtsgebied wordt bedoeld dat de persoon hier binnen het collectief eindverantwoordelijk voor is. Indien meerdere personen eindverantwoordelijk voor een onderwerp zijn, dan dient u dit aan te geven. Indien het gaat om een deelcommissie, dan s.v.p. met een vinkje aangeven voor de voorzitter (V) en een kruisje voor de overige verantwoordelijken. Indien de activiteit niet plaatsvindt binnen de organisatie, kunt u n.v.t. invullen. Als de activiteit is uitbesteed, dient u dat hieronder in te vullen met vermelding van de persoon die hier binnen het collectief eindverantwoordelijk voor is.*

*Indien nodig kunt u zelf rijen en onderwerpen toevoegen, of een toelichting geven. [[1]](#footnote-1)*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Matrix** | **Toezichthoudend orgaan (collectief III)** | | | | |
| **Naam organisatie** | **[naam]** | | | | |
| **Toezichthoudend orgaan** | **[naam]** | | | | |
| **Aandachtsgebieden/commissies** | **[Naam]** | **[Naam]** | **[Naam]** | **[Naam]** | **[Naam]** |
| Einddatum termijn beleidsbepalers |  |  |  |  |  |
| Wordt herbenoemd? |  |  |  |  |  |
| Voorzitter |  |  |  |  |  |
| Strategie |  |  |  |  |  |
| Toezicht t.a.v.  Stelsel van kwaliteitsbeheersing |  |  |  |  |  |
| Cultuur- en veranderagenda |  |  |  |  |  |
| Risicomanagement |  |  |  |  |  |
| Beleid (o.a. beoordelen plannen, budgetten en investeringen) |  |  |  |  |  |
| Finance (begroting) |  |  |  |  |  |
| Selectie-en benoemingscommissie |  |  |  |  |  |
| Remuneratiecommisie |  |  |  |  |  |
| Transparantieverslag |  |  |  |  |  |
| Auditcommissie |  |  |  |  |  |
| Overige zaken/commissies (benoemen) |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| **Toelichting** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Geschiktheidsmatrix kennis en ervaring collectief III**  **Naam organisatie:**  Gelieve voor elke persoon als volgt een score in te vullen:  L = Laag = heeft op z'n hoogst weet van het onderwerp  B = Basis = heeft basiskennis van het onderwerp  M = Midden = heeft goed inzicht in het onderwerp, middels kennis én ervaring  (maar is geen expert)  H = Hoog = heeft veel kennis én ruime ervaring met het onderwerp (expert)  De toelichting op deze matrix moet per persoon separaat worden bijgevoegd.  *Deze matrix is een hulpmiddel bij de geschiktheidstoets. De Beleidsregel geschiktheid Wta is leidend bij het geschiktheidsoordeel* | Naam | Naam | Naam | Naam | Naam | Naam | Naam | Naam | Naam | Naam | Naam | Naam |
|  | | | | | | | | | | | | |
| **A.** **Bestuur,** **organisatie** **en** **communicatie** | | | | | | | | | | | | |
| A.1. Heeft kennis van en ervaring met het toezicht houden op het bestuur van een organisatie |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A.2. Heeft kennis van en ervaring met het toezicht houden op het bestuur van een accountantsorganisatie |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A.3 Heeft kennis van relevante wet- en regelgeving alsmede van sociale, ethische en professionele normen (waaronder de EU-verordening 537/2014, Wta, Wab en het Bta en de Verordening Gedrags- en Beroepsregels Accountants (VGBA)), het NBA-rapport ‘In het publiek belang’ en het CTA rapport ‘Vertrouwen op controle’ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A.4 Heeft kennis van en ervaring met het monitoren van naleving en het handhaven van wet- en regelgeving en sociale, ethische en professionele normen |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A.5 Heeft kennis van en ervaring met het ontwikkelen van en adviseren over het zorgdragen voor een kwaliteitsgerichte cultuur, waarin de kwaliteit van wettelijke controles wordt gewaarborgd |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A.6 Heeft kennis van en ervaring met het (adviseren over het) aansturen van processen, taakgebieden en medewerkers |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A.7 Weet wanneer en waarover (controle)cliënten, de toezichthouder (AFM) en overige belanghebbenden geïnformeerd moeten worden |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A.8 heeft kennis van en ervaring met het onderhouden van een voor de accountantsorganisatie relevant netwerk van stakeholders |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A.9 Overige relevante kennis en ervaringsgebieden op dit onderdeel:  *In te vullen, indien en voor zover aanwezig* |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **B. Producten, diensten en markten waarop de accountantsorganisatie actief is** | | | | | | | | | | | | |
| B.1 Heeft kennis van en ervaring met het beoordelen van producten, diensten en markten waarop de accountantsorganisatie actief is |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| B.2 Heeft kennis van en ervaring met de markt waarop de accountantsorganisatie en haar eventuele netwerkonderdelen actief zijn en de relevante ontwikkelingen die daarop spelen |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| B.3 Heeft kennis van en ervaring met financiële aspecten van producten en diensten van de accountantsorganisatie en haar eventuele netwerkonderdelen |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| B.4 Heeft kennis van en ervaring met het ontwikkelen van en adviseren over strategieën (waaronder het business model) voor de lange termijn van een accountantsorganisatie |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| B.5 Heeft kennis van en ervaring met accountantscontroles, en in het bijzonder van wettelijke controles bij OOB’s |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| B.6 Heeft kennis van en ervaring met het beoordelen van implementatie en toepassing van wet- en regelgeving in de producten en diensten die de accountantsorganisatie aanbiedt |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| B.7 Heeft zicht op de deskundigheid van de dagelijks beleidsbepalers en leden van het interne toezichtorgaan. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| B.8 Heeft product- en dienstenkennis bestaand uit:  *In te vullen en waar relevant te scoren* |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Gelieve voor elke persoon als volgt een score in te vullen:  L = Laag = heeft op z'n hoogst weet van het onderwerp  B = Basis = heeft basiskennis van het onderwerp  M = Midden = heeft goed inzicht in het onderwerp, middels kennis én ervaring  (maar is geen expert)  H = Hoog = heeft veel kennis én ruime ervaring met het onderwerp (expert) | Naam | Naam | Naam | Naam | Naam | Naam | Naam | Naam | Naam | Naam | Naam | Naam |
| **C. Beheerste en integere bedrijfsvoering** | | | | | | | | | | | | |
| C.1 Heeft kennis van en ervaring met het beoordelen van de inrichting en werking van de administratieve organisatie en interne beheersing |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| C.2. Heeft kennis van de bij of krachtens de Wta gestelde regels ten behoeve van een beheerste en integere bedrijfsvoering |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| C.3 Heeft kennis van en ervaring met het adviseren over en toezichthouden op een stelsel van kwaliteitsbeheersing en de naleving ervan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| C.4 Heeft kennis van en ervaring met het beoordelen van de werkzaamheden en de uitkomsten van de compliance-functie en kwaliteitsbewaking (inclusief kwaliteitsreviews) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| C.5 Heeft kennis van en ervaring met het beoordelen van het functioneren van beleidsbepalers en externe accountants |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| C.6 Heeft kennis van en ervaring met het ontwikkelen en uitvoeren van een passend beloningsbeleid, ook ten aanzien van winstdeling, dat voldoende prestatieprikkels bevat om de kwaliteit van wettelijke controles te verzekeren |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| C.7 Heeft kennis van en ervaring met het verkrijgen van voldoende diepgaande (sturings)informatie |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| C.8 Heeft kennis van en ervaring met de opzet en werking van een risicomanagement-systeem |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **D. Evenwichtige en consistente besluitvorming** | | | | | | | | | | | | |
| D.1 Heeft kennis van en ervaring met het interne besluitvormingsproces van de accountantsorganisatie |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| D.2 Heeft kennis van en ervaring met het beoordelen van (interne) rapportages om zijn/haar taak naar behoren te vervullen en weet wanneer en waar ontbrekende informatie opgevraagd moet worden |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| D.3 Weegt voldoende alternatieven af in een besluitvormingsproces |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| D.4 Heeft ervaring met het meewegen van alle betrokken belangen in een besluitvormingsproces, waarbij de kwaliteit van wettelijke controles wordt gewaarborgd |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| D.5 Heeft ervaring met het onderkennen en het bespreekbaar maken van belangenverstrengeling in het besluitvormingsproces |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| D.6 Kan beoordelen of besluiten in lijn met de ondernemingsstrategie zijn genomen |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| D.7 Heeft kennis van en ervaring met het transparant maken van besluitvorming en met het zorgvuldig vastleggen daarvan. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| D.8 Maakt duidelijke keuzes en kan hierbij goed zijn/haar overwegingen aangeven |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| D.9 Handelt in lijn met doelstellingen en gemaakte keuzes, maar kan onder (veranderde) omstandigheden gemotiveerd afwijken van genomen besluiten |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| D.10 Heeft kennis van en ervaring met het uitvragen van feiten en /of omstandigheden die ten grondslag liggen aan besluitvorming en de impact daarvan op het publiek belang |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

***Overwegingen bij samenstelling van het collectief III en nadere vragen***

*Wij verzoeken u onderstaande open vragen over het collectief te beantwoorden.*

*Motiveer hier waarom u voor deze samenstelling van het collectief kiest. Hoe is de samenwerking, welke rollen en welke eigenschappen hebben de diverse personen die de samenstelling een goed collectief maakt? Is voor bepaalde mensen gekozen vanuit de gedachte dat zij een bepaalde bijzondere toegevoegde waarde hebben voor het collectief (bijv. kennis die nodig is voor de specifieke activiteiten)? Zo ja, wie betreft dit en wat is die toegevoegde waarde? (Indien gewenst kunt u de tekstvakken groter maken)*

|  |
| --- |
|  |

*Op welk onderdelen scoort het collectief naar uw mening het beste en het minst? Geef hierop een toelichting.*

*Hoe denkt u de minder sterke punten binnen het collectief te compenseren?*

\*\*\*

1. NB. Deze lijst is niet cumulatief en niet limitatief. [↑](#footnote-ref-1)