***Inleiding***

*De beleidsbepalers van de accountantsorganisatie[[1]](#footnote-1) 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 II ( de personen die het dagelijks beleid bepalen van binnen het netwerk hiërarchisch hoogste netwerkonderdeel in Nederland dat invloed uitoefent op het beleid van de accountantsorganisatie).*

***Onderwerpen geschiktheidsmatrix***

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

*Ad. 1. De AFM wil graag inzicht in hoe de verantwoordelijkheden binnen het collectief verdeeld zijn. Collectief II heeft een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het bestuur, 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 II. 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, maar ook een toelichting gevraagd, waarom het collectief als geheel voldoet om gezamenlijke verantwoordelijkheid te kunnen 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 II’ dient de betrokken te toetsen persoon het document “Toelichting geschiktheidsmatrix per persoon – collectief II” in te vullen. De te toetsen persoon vult de scores in en geeft een toelichting op deze scores.*

***Matrix verdeling aandachtsgebieden collectief II***

*Dit onderdeel is bedoeld om in kaart te brengen hoe de relevante 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 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. [[2]](#footnote-2)*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Matrix** | **Collectief II** | | | | |
| **Naam organisatie** | **[Naam]** | | | | |
| **Naam hoogste netwerkonderdeel** | **[Naam]** | | | | |
| Beleidsbepalers | **[Naam]** | **[Naam]** | **[Naam]** | **[Naam]** | **[Naam]** |
| Voorzitter |  |  |  |  |  |
| Strategie |  |  |  |  |  |
| Wettelijke controles |  |  |  |  |  |
| Overige assurance diensten |  |  |  |  |  |
| Cultuur & Gedragsverandering |  |  |  |  |  |
| Kwaliteitsbewaking (inclusief interne reviews van wettelijke controles) |  |  |  |  |  |
| Compliance |  |  |  |  |  |
| Risicomanagement |  |  |  |  |  |
| Adviesdiensten |  |  |  |  |  |
| Finance |  |  |  |  |  |
| IT |  |  |  |  |  |
| Partneraangelegenheden |  |  |  |  |  |
| HR |  |  |  |  |  |
| Overige zaken (benoemen) |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Geschiktheidsmatrix kennis en ervaring collectief II**  Naam hoogste netwerkonderdeel:  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 besturen van een organisatie |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A.2. Heeft kennis van en ervaring met het besturen 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 sturen op naleving en het handhaven van wet- en regelgeving en sociale, ethische en professionele normen |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A.5 Heeft kennis van en ervaring met het zorgdragen voor een kwaliteitsgerichte cultuur, waarin de kwaliteit van wettelijke controles wordt gewaarborgd |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A.6 Heeft kennis van en ervaring met het aansturen van processen, taakgebieden en medewerkers |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A.7 Weet wanneer en waarover (controle)cliënten, de toezichthouders (intern en AFM) en overige belanghebbenden geïnformeerd moeten worden |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A.8 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 de 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 opstellen en uitvoeren van 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 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 leden van het orgaan belast met het interne toezicht |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| B.8 Weet hoe kennis (waaronder permanente educatie) binnen een organisatie wordt geborgd |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| B.9 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 |
| 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 opzetten van een beleid ten aanzien van een stelsel van kwaliteitsbeheersing en het zorgdragen voor een adequate uitwerking en 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, externe accountants en overige medewerkers |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| C.6 Heeft kennis van en ervaring met het opstellen, beoordelen 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 ten behoeve van bovengenoemde beoordelingen |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| C.8 Heeft kennis van en ervaring met het aanspreken van beleidsbepalers en/of externe accountants naar aanleiding van beoordelingen als hierboven genoemd |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| C.9 Heeft kennis van en ervaring met de opzet en werking van een risicomanagement-systeem |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 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 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 Maakt besluitvorming transparant en zorgt voor zorgvuldige vastlegging |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 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 In hoeverre neemt u publiek belang mee in uw besluitvorming. Noemt u in de toelichting op de geschiktheidsmatrix twee concrete voorbeelden waar u in het publiek belang heeft meegenomen in uw besluitvorming |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

***Overwegingen bij samenstelling van het collectief II 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. Voor de vraag wie als beleidsbepaler wordt aangemerkt is niet alleen de formele situatie, maar ook de feitelijke situatie bepalend. Ook diegenen die niet formeel, maar wel feitelijk de dagelijkse leiding hebben van binnen het netwerk hiërarchisch hoogste netwerkonderdeel in Nederland dat invloed uitoefent op het beleid van de accountantsorganisatie kwalificeren als beleidsbepaler. Zie de [begrippenlijst](https://www.afm.nl/nl-nl/professionals/doelgroepen/accountantsorganisaties/begrippen) op de website van de AFM. [↑](#footnote-ref-1)
2. N.B. Deze lijst is niet cumulatief of limitatief. [↑](#footnote-ref-2)