

Met deze nieuwsbrief willen we je inzicht geven in de ontwikkelingen op het gebied van MiFID II.

Per 3 januari 2018 treden de nieuwe vakbekwaamheidseisen uit de MiFID II richtlijn in werking. Vanaf dat moment moeten alle betreffende medewerkers voldoen aan deze eisen. Wordt er niet aan deze richtlijnen voldaan, dan mag er vanaf dat moment niet zelfstandig geadviseerd of geïnformeerd meer worden.

In deze nieuwsbrief reiken we handvatten aan hoe je het beste deze voorbereiding kunt aanpakken en geven we inzicht in de stappen die je als onderneming moet zetten.

Heb je vragen? Schroom dan niet om contact met ons op te nemen.

MiFID II: Wat nu te doen met de kennis- en bekwaamheidseisen?



Inleiding

Met de invoering van de Europese richtlijn MiFID II (Markets in Financial Instruments Directive) gaat de bescherming van de belegger een volgende fase in.

De richtlijn wordt ingezet omdat beleggers steeds vaker te maken krijgen met een hoge complexiteit van beleggingsinstrumenten. Daarnaast wordt de diversiteit in beleggingsdienstverlening steeds groter. Om deze redenen wordt met MiFID II de reikwijdte uitgebreid en een aantal nieuwe/aangescherpte gedragsregels gesteld. Deze regels zien toe op een grote hoeveelheid aan onderwerpen op beleggingsvlak, onder andere:

- onafhankelijk advies versus afhankelijk advies,
- best execution,
- kostentransparantie,
- de geschiktheidstoets,
- het provisieverbod en
- vakbekwaamheidseisen (kennis en bekwaamheid).

Hoewel je als organisatie alle bovenstaande punten dient te implementeren, focussen we ons nu op de kennis- en bekwaamheidseisen van de richtlijn.



Kennis en bekwaamheid

De nieuwe richtlijn stelt, anders dan MiFID I, concrete eisen aan kennis en bekwaamheid. Nieuw is dat vakbekwaamheidseisen niet alleen voor adviseurs gelden, maar ook voor informerende medewerkers. De beleggingsonderneming is verantwoordelijk om hiervoor zorg te dragen. Om aan deze eisen invulling te geven heeft de European Securities & Markets Authority (ESMA) richtsnoeren opgesteld als norm ter beoordeling van kennis en bekwaamheid. Deze richtsnoeren zijn nodig omdat in MiFID II de norm niet volledig is uitgeschreven.



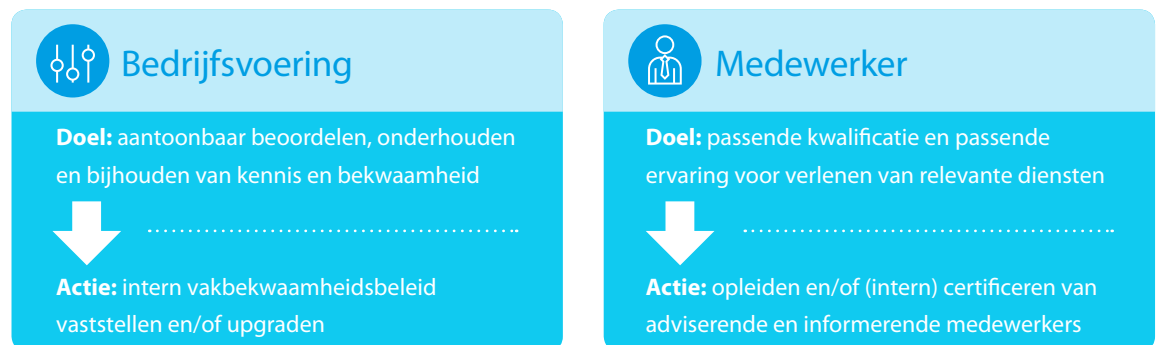
Het is als open norm opgenomen in artikel 25 lid 1 van de betreffende richtlijn. De ESMA richtsnoeren zijn bedoeld als minimum eis waaraan de medewerker en organisatie moet voldoen voor het verstrekken van beleggingsadvies of informatie over financiële instrumenten, gestructureerde deposito's, beleggingsdiensten of nevendiensten.

Het is (en blijft) aan de onderneming zelf om te bepalen hoe dit in de praktijk vorm te geven. De Autoriteit Financiële Markten (AFM) is verantwoordelijk voor het toezicht op naleving van deze richtsnoeren. De AFM is in gesprek met DSI om richting te geven aan de verschillende marktpartijen over de wijze waarop zij kunnen voldoen aan de richtsnoeren en het naleven ervan te vergemakkelijken. De exacte norm is er in Nederland dus momenteel nog niet.

Dit zou voor ondernemingen reden kunnen zijn om af te wachten. Wij pleiten er echter voor dit niet te doen. Aangezien de onderneming zelf verantwoordelijk is, kan deze niet afwachten en niets doen.

Wat is de impact van de ESMA richtsnoeren?

De richtsnoeren met de eisen op het gebied van kennis en bekwaamheid, hebben voor een beleggings-onderneming impact op twee elementen:



Figuur 1: Schematische weergave impact n.a.v. MiFID II

1. Bedrijfsvoering

Er worden eisen aan de bedrijfsvoering gesteld voor het aantoonbaar beoordelen, onderhouden en bijhouden van kennis en bekwaamheid. Denk hierbij aan wet- en regelgeving, bedrijfsethiek en interne gedragsregels en procedures. Zo moet de onderneming er voor zorgen dat het personeel over de passende kwalificatie en passende ervaring beschikt, in overeenstemming met de reikwijdte en niveau van de relevante verleende diensten.

De onderneming:

- legt daartoe verantwoordelijkheden van het personeel vast en maakt daarbij duidelijk onderscheid in informerende en adviserende rollen.
- beoordeelt het personeel op het behalen van een passende kwalificatie en het bezitten van passende ervaring.
- zorgt dat ze jaarlijks de behoefte aan ontwikkeling en ervaring bij het personeel evalueren en dat de kennis en bekwaamheid wordt bijgehouden via permanente beroepsontwikkeling.
- registreert de behaalde kennis en bekwaamheid van het personeel.
- zorgt dat personeel dat niet over de nodige kennis en bekwaamheid beschikt, de functie niet zelfstandig uitoefent maar onder bekwaam toezicht werkt (maximaal 4 jaar).
- borgt vanuit een interne controle de continue naleving van de richtsnoeren.

Het is aan te bevelen om dit vast te leggen in een intern vakbekwaamheidsbeleid. Dit vergemakkelijkt de aantoonbaarheid. Immers de AFM houdt toezicht op het nakomen van deze verplichting.

2. Medewerker

MiFID II maakt een duidelijk onderscheid tussen de informerende en de adviserende medewerker. Beide type medewerkers moeten over relevante kennis en bekwaamheid beschikken. Dit is vertaald naar een passende kwalificatie en passende ervaring. Zo dient een medewerker over ten minste 6 maanden passende ervaring te beschikken. Voor de passende kwalificatie heeft ESMA (minimum)criteria gegeven in hun richtsnoeren, met zowel generieke als organisatie specifieke kenniscriteria. Hierbij wordt een hoger niveau verwacht van de adviserende medewerker dan de informerende medewerker. Zoals eerder aangegeven zullen AFM en DSI hier nog nader invulling aan geven. Ook is doorlopende beroepsontwikkeling onderdeel van deze criteria. Dit is noodzakelijk om te waarborgen dat personeel over passende kwalificatie blijft beschikken. Het is aan te bevelen om dit via interne opleidingen met toetsende elementen te realiseren. De inspanning is voor de medewerker, de organisatie faciliteert.



Wat is de relatie tot de vakbekwaamheidseisen uit de Wft?

Regel is dat een Europese richtlijn dient te worden omgezet in nationale wetgeving. MiFID II zal daarom in Nederland in de Wft worden geïmplementeerd. Daardoor is het relevant om de mogelijke samenhang van de vakbekwaamheidseisen aan financieel dienstverleners versus beleggingsondernemingen te bekijken. Laten we dit vanuit de beleidsmatige en inhoudelijk hoek benaderen.

De Wet op het financieel toezicht (Wft) heeft de afgelopen jaren geleid tot een compleet wettelijke vakbekwaamheid voor financiële dienstverleners. Deze is voor de adviserende medewerker de wettelijk beroepskwalificatie. Ook gelden er eisen voor de informerende medewerker, hier kan via het bedrijfsvoeringmodel aan worden voldaan. Om aantoonbaar te maken welk beleid hiertoe wordt gehanteerd en hoe de naleving wordt geborgd is ook hierbij een intern vakbekwaamheidsbeleid van toegevoegde waarde.

Het beleggingsgedeelte binnen de Wft is ondergebracht in de module Wft Vermogen. Tevens sluit dit aan op het niveau van het Nationaal Regime. Deze is ontstaan vanuit MiFID I in juli 2008. Het Nationaal Regime is een vrijstellingsregeling, een verlichte variant, van een deel van de MiFID I-eisen en is gericht op beleggingsfondsen.

Met de komst van MiFID II is het de vraag of dit impact gaat hebben op vereisten bij het Nationaal Regime. Feit is dat het gewenste niveau bij MiFID II hoger ligt dan bij MiFID I en Wft. Ook wordt aantoonbare kennis en bekwaamheid van eigen producten, processen en beleid gevraagd. Dit beide raakt zowel de informerende als adviserende medewerker.

Het is een gerechtvaardigde conclusie dat de Wft vakbekwaamheid niet afdoende is en dat het vakbekwaamheidsbeleid van de organisatie dus bijgesteld moet worden om te voldoen aan de eisen van MiFID II. Dit kan gepaard gaan met de evaluatie van het huidige interne vakbekwaamheidsbeleid.



Hoe kun je je voorbereiden op MiFID II?

MiFID I was zoals eerder beschreven al op een bepaalde wijze onderdeel van Wft. Met de komst van MiFID II komt er beweging in het vakbekwaamheidsartikel (art. 4.9). Daarmee ontstaat de noodzaak voor de onderneming om het interne vakbekwaamheidsbeleid opnieuw te beoordelen.

Intern vakbekwaamheidsbeleid

Het vakbekwaamheidsbeleid is een instrument waarmee de onderneming vakbekwaamheid kan aantonen, maar ook waarmee gestuurd kan worden. Hiervoor helpt het wanneer de Plan - Do - Check - Act gedachte een duidelijke plaats heeft in het beleid.

Stappenplan ter voorbereiding

Ondanks dat de normen nog niet concreet zijn, is het prima mogelijk om alvast voorbereidende werkzaamheden te verrichten. Die voorbereiding kent de navolgende stappen:



Beleidscheck

- Evalueer werking van het huidige beleid.
- Vergelijk het huidige beleid met de eisen uit MiFID II.
- Stel in concept een gap-analyse en actieplan op.

Scope bepalen

- Maak een functieanalyse en bepaal welke functies in scope moeten zijn.
- Beschrijf de relevante dienst en het niveau en breedte daarvan.

'Ist' situatie vaststellen

- Leg aantoonbaar vast welke kwalificaties en ervaring de medewerkers in scope reeds bezitten.

Figuur 2: Schematische weergave actieplan ter voorbereiding op implementatie MiFID II



Wat kun je nu doen?

Onderstaande checklist kan je helpen om op een snelle manier te bepalen waar je als organisatie nu staat en of er actie wordt gevraagd.



- Heb je al een aantoonbaar beleid voor wettelijk vakbekwaamheid?
- Heb je de verantwoordelijkheden van het personeel vastliggen?
- Is er een onderscheid in de verantwoordelijkheden voor wat betreft de rol informierend en adviserend?
- Is de beoordeling van personeel ingericht op succesvol behalen van passende kwalificatie en passende ervaring?
- Evalueer je tenminste jaarlijks de behoefte van het personeel aan ontwikkeling en ervaring?
- Beoordeel je ontwikkelingen in regelgeving en tref je voldoende maatregelen?
- Doet het betreffende personeel aan permanente beroepsontwikkeling of opleiding?
- Vindt er specifieke opleiding plaats als er een nieuw beleggingsproduct wordt aangeboden in de onderneming?
- Kun je als onderneming voldoende gegevens verstekken aan de AFM inzake de kennis en bekwaamheid van het personeel?
- Borg je voldoende dat personeel dat niet beschikt over de benodigde kennis en bekwaamheid geen diensten kan verlenen?
- Is er voldoende toezicht op personeel dat niet beschikt over de benodigde kennis en bekwaamheid?
- Beschikt het toezichthoudend personeel (supervisor) over voldoende kennis en bekwaamheid in relatie tot de dienst dat het personeel verleend?
- Zijn de verantwoordelijkheden van deze supervisor voldoende vastgelegd?
- Is vastgelegd dat personeel dat niet beschikt over de benodigde kennis en bekwaamheid maximaal 4 jaar onder toezicht de diensten mag verlenen?

Conclusie

Over een half jaar dienen alle medewerkers die beleggingsdiensten, -activiteiten en nevendiensten verlenen aan verscherpte kennis en bekwaamheidseisen te voldoen. Hoewel de concrete norm nog niet duidelijk is, raden we je als onderneming aan niet af te wachten. Door middel van het stappenplan en de checklist hebben we in dit document actiepunten aangereikt om al de nodige stappen te kunnen zijn.

Is de invulling van de norm bekend? Dan delen we die uiteraard graag. Wordt vervolgd....

Dukers & Baelemans



Heb je vragen naar aanleiding van deze nieuwsbrief? Wij horen het graag van je via info@dukers-baelemans.nl