

---

# **Beleidsregel geschiktheid 2012**

## **Geraadpleegd op 13-06-2023.**

### **Geldend van 01-04-2023 t/m heden**

---

Beleidsregel van De Nederlandsche Bank N.V. en de Stichting Autoriteit Financiële Markten 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, Verordening (EU) Nr. 909/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende de verbetering van de effectenafwikkeling in de Europese Unie, betreffende centrale effectenbewaarinstellingen en tot wijziging van Richtlijnen 98/26/EG en 2014/65/EU, Verordening (EU) nr. 236/2012, Verordening (EU) Nr. 648/2012 van het Europees Parlement en de Raad van 4 juli 2012, Verordening (EU) Nr. 346/2013 van het Europees Parlement en de Raad van 17 april 2013 betreffende Europese sociaalondernemerschapsfondsen, Verordening (EU) Nr. 345/2013 van het Europees Parlement en de Raad van 17 april 2013 betreffende Europese durfkapitaalfondsen en Verordening (EU) 2020/1503 van het Europees Parlement en de Raad van 7 oktober 2020 betreffende Europese crowdfundingdienstverleners voor bedrijven en tot wijziging van Verordening (EU) 2017/1129 en Richtlijn (EU) 2019/1937 (Beleidsregel geschiktheid 2012)

De Nederlandsche Bank N.V. en de Stichting Autoriteit Financiële Markten,

Na overleg met de representatieve organisaties, het ministerie van Financiën en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelet op de artikelen 3:8, 3:271, 4:3, vierde lid, Wet op het financieel toezicht (Wft) juncto artikel 2a Besluit Gedragstoezicht financiële ondernemingen (BGfo), 4:9, eerste lid, en 5:29, eerste lid, Wft; artikel 27, eerste en vierde lid, Verordening (EU) Nr. 909/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende de verbetering van de effectenafwikkeling in de Europese Unie, betreffende centrale effectenbewaarinstellingen en tot wijziging van Richtlijnen 98/26/EG en 2014/65/EU en Verordening (EU) nr. 236/2012 (CSDR); artikel 27, eerste en tweede lid, Verordening (EU) Nr. 648/2012 van het Europees Parlement en de Raad van 4 juli 2012 (EMIR); artikel 106, eerste tot en met derde lid, van de Pensioenwet (Pw); artikel 110c, eerste tot en met derde lid, van de Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb); de artikelen 29 en 30 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling; de artikelen 17aa en 26.01 Besluit prudentiële regels Wft; artikel 10, eerste lid, van de Wet toezicht trustkantoren 2018 (Wtt) en artikel 23h eerste lid van de Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme (Wwft); artikel 15, tweede lid, aanhef en onder a van Verordening (EU) Nr. 346/2013 van het Europees Parlement en de Raad van 17 april 2013 betreffende Europese sociaalondernemerschapsfondsen EuSEF; artikel 14, tweede lid, aanhef en onder a Verordening (EU) Nr. 345/2013 van het Europees Parlement en de Raad van 17 april 2013 betreffende Europese durfkapitaalfondsen (EuVECA) en artikel 12, tweede lid Verordening (EU) 2020/1503 van het Europees Parlement en de Raad van 7 oktober 2020 betreffende Europese crowdfundingdienstverleners voor bedrijven en tot wijziging van Verordening (EU) 2017/1129 en Richtlijn (EU) 2019/1937 (CSPR).

Besluiten tot het vaststellen van de volgende, gezamenlijke Beleidsregel geschiktheid 2012:

## **Hoofdstuk 1. – Algemene bepalingen met betrekking tot de geschiktheidstoetsing van beleidsbepalers**

### **1.1. Definities en begrippen**

De begrippen in deze beleidsregel hebben dezelfde betekenis als in de Wft, de Pw, de Wvb, respectievelijk de Wtt en de daarop gebaseerde lagere regelgeving, tenzij deze begrippen uitdrukkelijk anders worden gedefinieerd in deze beleidsregel.

Deze beleidsregel is niet van toepassing op personen die uitsluitend kwalificeren als aanvrager van een verklaring van geen bezwaar als bedoeld in artikel 3:95, eerste lid, Wft. Deze personen worden conform artikel 3:100, eerste lid, onderdeel b Wft beoordeeld op hun reputatie, met inachtneming van de Gemeenschappelijke richtsnoeren inzake de prudentiële beoordeling van verwervingen en vergrotingen van gekwalificeerde deelnemingen in de financiële sector, vastgesteld door het Gemengd Comité van de Europese toezichthoudende autoriteiten bestaande uit EBA, EIOPA en ESMA. De beoordeling van de reputatie is een andere toets dan de geschiktheidstoets als bedoeld in deze beleidsregel en ziet toe op een andere doelgroep.

In deze beleidsregel wordt verstaan onder:

- a. *beleidsbepaler*: een persoon die bij of krachtens de Wft, het BGfo, het Bpr, de Pw of de Wvb, het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling, de Wtt 2018, de Wwft, de CSDR, de EMIR, de EuSEF, de EuVECA of de CSPR moet of kan worden getoetst op geschiktheid;
- b. *collectief*: meer dan één beleidsbepaler, waarbij de beleidsbepalers gezamenlijk het (dagelijks) beleid van de onderneming (mede)bepalen of gezamenlijk toezicht houden op het beleid en de algemene gang van zaken van de onderneming;
- c. *competenties*: vaardigheden, kwaliteiten en houdingsaspecten die relevant zijn voor de geschiktheid voor de taak of functie;
- d. *onderneming*: een financiële onderneming, gemengde financiële holding, financiële holding of verzekeringsholding met zetel in Nederland, marktexploitant, elektronischgeldinstelling, pensioenfonds, beroepspensioenfonds, crowdfundingdienstverlener als bedoeld in artikel 2, eerste lid onderdeel d van de CSPR, datarapporteringsdienstverlener, houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft, centrale effectenbewaarinstellingen als bedoeld in artikel 2, eerste lid, onderdeel 1 CSDR, centrale tegenpartij als bedoeld in artikel 2, eerste lid, EMIR, aanbieder van diensten voor het wisselen tussen virtuele valuta en fiduciaire valuta, aanbieder van bewaarportemonnees, of trustkantoor;
- e. *toezichthouder*: DNB, de AFM;
- f. *klant*: consument, cliënt, deelnemer, gewezen deelnemer, pensioengerechtigde en andere aanspraakgerechtigde of belegger;
- g. *onderneming in groep A*: aanbieder van beleggingsobjecten; aanbieder van diensten voor het wisselen tussen virtuele valuta en fiduciaire valuta; aanbieder van bewaarportemonnees; afwikkelonderneming; bank; beroepspensioenfonds; betaalinstelling; centrale effectenbewaarinstelling als bedoeld in artikel 2, eerste lid, onderdeel 1, CSDR; centrale tegenpartij; clearinginstelling; elektronischgeldinstelling; entiteit voor risico-acceptatie; financiële holding, gemengde financiële holding of verzekeringsholding met zetel in Nederland; financiële instelling; herverzekeraar; kredietunie; levensverzekeraar; marktexploitant; natura-uitvaartverzekeraar; pensioenfonds; premiepensioeninstelling; schadeverzekeraar; trustkantoor of wisselinstelling;
- h. *onderneming in groep B*: aanbieder van krediet; beheerder van beleggingsinstelling; beheerder van een icbe; beheerder van een in aanmerking komend sociaalondernemerschapsfonds als bedoeld in artikel 2, eerste lid, aanhef en onder b, van de EuSEF; beheerder van een in aanmerking komend durfkapitaalfonds als bedoeld in artikel 2, eerste lid, aanhef en onder b, van de EuVECA; beleggingsholding; beleggingsmaatschappij; beleggingsonderneming; bewaarder of bewaarder van een icbe; crowdfundingdienstverlener; datarapporteringsdienstverlener; icbe; (onder)gevolmachtigd agent of pensioenbewaarder;
- i. *onderneming in groep C*: adviseur, bemiddelaar of herverzekeringsbemiddelaar of houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft.

## 1.2. Geschiktheid

1. 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. In de bijlage bij deze beleidsregel zijn relevante competenties om geschiktheid aan te tonen opgenomen.

Beleidsbepalers zijn geschikt met betrekking tot de volgende onderwerpen:

- A. **Bestuur, organisatie en communicatie**, waaronder het aansturen van processen, taakgebieden en medewerkers, zicht hebben op en sturing geven aan lange termijn waarde creatie, 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 verwerven van inzicht in de activiteiten van de onderneming, 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.

2. Voor de toetsing voorafgaand aan het aantreden van een beleidsbepaler van de in hoofdstuk 2 genoemde ondernemingen is geschiktheid als omschreven in onderdeel 1.2.1, nader uitgewerkt in hoofdstuk 2.

### **1.3. Variabelen van toetsing**

De toetsing van geschiktheid geschiedt met inachtneming van:

- a) de functie van een beleidsbepaler; en
- b) het soort, de omvang, de complexiteit en het risicoprofiel van de onderneming.

### **1.4. Collectief**

Indien sprake is van een collectief geschiedt de toetsing van geschiktheid met inachtneming van de samenstelling en het functioneren van het collectief.

### **1.5. Momenten van toetsing**

Als de toezichthouder de geschiktheid van een beleidsbepaler toetst, zijn daar verschillende momenten voor, te weten:

- a) vóór het aantreden van een beleidsbepaler, bij vergunningaanvraag of registratie, of bij het voornemen tot aantreden als nieuwe beleidsbepaler bij een onderneming die beschikt over een vergunning, dan wel geregistreerd is; en
- b) na het aantreden van een beleidsbepaler, indien feiten of omstandigheden daartoe redelijke aanleiding geven.

### **1.6. Informatie en antecedenten**

1. Bij het toetsen van geschiktheid van een beleidsbepaler neemt de toezichthouder informatie en antecedenten met betrekking tot geschiktheid in aanmerking.
2. Onder informatie en antecedenten als bedoeld in onderdeel 1.6.1 worden in ieder geval verstaan:
  - a) het volledig ingevulde en ondertekende door de toezichthouder voorgeschreven formulier voor aanvraag van een toetsing;
  - b) toezichtinformatie- en antecedenten, zoals formele en informele toezichtmaatregelen;
  - c) het door een onderneming gehanteerde beleid, en de uitkomsten daarvan, voor werving en selectie en voor periodieke beoordeling van beleidsbepalers. Hieronder valt:
    - i) het door de onderneming gedocumenteerde beleid waarin rekening is gehouden met onderdelen 1.2.1, 1.3 en 1.4;
    - ii) het door de onderneming opgestelde functieprofiel voor de functie waarvoor een beleidsbepaler getoetst wordt en de (schriftelijk vastgelegde) besluitvorming over de selectie van een beleidsbepaler waarbij ook de overwegingen die tot deze uitkomst hebben geleid worden weergegeven; en
    - iii) voor zover van toepassing, de periodieke (schriftelijk vastgelegde) beoordeling van een beleidsbepaler op basis van het functieprofiel en de uitgeoefende functie, inclusief de overwegingen die tot deze beoordeling hebben geleid;
  - d) overige door de onderneming aan te leveren informatie voor zover dit van belang kan zijn bij de toetsing van geschiktheid van een beleidsbepaler;
  - e) overige informatie, waaronder betrokkenheid van een beleidsbepaler bij surséance van betaling of faillissement; en
  - f) openbare informatie.

### **1.7. Weging van informatie en antecedenten**

Bij de weging van de in onderdeel 1.6 genoemde informatie en antecedenten betreft de toezichthouder de volgende factoren:

- a) het onderlinge verband tussen de aan informatie of een antecedent ten grondslag liggende gedraging of gedragingen en de overige omstandigheden van het geval;

- b) de belangen die de wet beoogt te beschermen;
- c) de overige belangen van een onderneming en een betrokken beleidsbepaler;
- d) de zwaarte van de informatie of het antecedent;
- e) de ouderdom van de informatie of het antecedent;
- f) de houding of motivering van een betrokken beleidsbepaler ten aanzien van de informatie of het antecedent;
- g) de combinatie van beschikbare informatie en antecedenten

## **1.8. Samenwerking AFM en DNB**

1. Onverminderd de artikelen 1:49 en 1:90 van de Wft, artikel 205 van de Pw, artikel 199 van de Wvb, artikel 38 Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling, de artikelen 56 en 58 van de Wtt en artikel 22 van de Wwft, maken de AFM en DNB in concrete gevallen afspraken over hun samenwerking bij de toetsing van geschiktheid en het uitwisselen van informatie en antecedenten wanneer het een onderneming betreft die onder toezicht van beide toezichthouders staat.

2.

Met het oog op de consistente toepassing door de AFM en DNB van deze beleidsregel wordt een gezamenlijk panel samengesteld. Dit gezamenlijke panel beoordeelt periodiek toetsingen op basis van deze beleidsregel. De bevindingen van het gezamenlijke panel worden gebruikt in de periodieke evaluatie van de beleidsregel, bedoeld in onderdeel 3.1

## **Hoofdstuk 2. – Nadere bepalingen beleidsbepalers van ondernemingen in groep B en C**

### **§ 1. Algemeen**

#### **2.1.1. Tijdsbestek van ervaring**

Voor alle ondernemingen in groep B en C geldt dat algemene vakinhoudelijke kennis en specifieke vakinhoudelijke kennis moet zijn opgedaan maximaal vijf jaar voorafgaand aan het moment van toetsing. De geschiktheid ten aanzien van de beheerste en integere bedrijfsvoering en de bestuurlijke en leidinggevende vaardigheden moeten zijn opgedaan maximaal tien jaar voorafgaand aan het moment van toetsing.

#### **2.1.2. Toepassing van hoofdstuk 1**

Bij de toetsing voorafgaand aan het aantreden van beleidsbepalers van ondernemingen in groep B en C worden in ieder geval de volgende onderdelen van hoofdstuk 1 meegewogen:

- a. variabelen van toetsing (onderdeel 1.3);
- b. collectief (onderdeel 1.4);
- c. informatie en antecedenten (onderdeel 1.6); en
- d. weging van informatie en antecedenten (onderdeel 1.7).

**§ 2. Aanbieder van krediet; beheerder van een beleggingsinstelling; beheerder van een icbe; beheerder van een in aanmerking komend sociaalondernemersfonds als bedoeld in artikel 3, eerste lid, aanhef en onder b, van de EuSEF; beheerder van een in aanmerking komend durfkapitaalfonds als bedoeld in artikel 3, eerste lid, aanhef en onder b, van de EuVECA; beleggingsholding; beleggingsmaatschappij; beleggingsonderneming; bewaarder; bewaarder van een icbe; crowdfundingdienstverlener; datarapporteringsdienstverlener; icbe; (onder)gevolmachtigd agent of pensioenbewaarder (groep B)**

**2.2.1. Aanbieder van krediet; beheerder van een beleggingsinstelling; beheerder van een icbe; beleggingsholding; beleggingsmaatschappij; beleggingsonderneming niet zijnde een verbonden agent; bewaarder; bewaarder van een icbe; crowdfundingdienstverlener; datarapporteringsdienstverlener; icbe; (onder)gevolmachtigd agent of pensioenbewaarder**

1. Een beleidsbepaler van een aanbieder van krediet, beheerder van een beleggingsinstelling, beheerder van een icbe, beleggingsholding, beleggingsmaatschappij, beleggingsonderneming niet zijnde een verbonden agent, bewaarder, bewaarder van een icbe, crowdfundingdienstverlener, datarapporteringsdienstverlener, icbe, (onder)gevolmachtigd agent of pensioenbewaarder wordt bij aantreden geacht geschikt te zijn als bedoeld in onderdeel 1.2.1 indien hij of zij aantoonbaar minimaal te beschikken over:

- a. bestuurlijke vaardigheden nodig voor het dagelijks beleid;
- b. leidinggevende vaardigheden in een hiërarchische verhouding;
- c. algemene vakinhoudelijke kennis, opgedaan in een relevante werkomgeving;
- d. specifieke vakinhoudelijke kennis, opgedaan in een relevante werkomgeving; en
- e. geschiktheid ten aanzien van de beheerste en integere bedrijfsvoering.

Onderwerpen a. tot en met e. zijn opgedaan gedurende ten minste twee jaar werkervaring, waarvan minimaal één jaar aaneengesloten.

## 2.

- f. het in staat zijn eigen gedegen, objectieve en onafhankelijke besluiten te nemen en oordelen te vormen bij de vervulling van taken en verantwoordelijkheden, en
- g. voldoende tijd, met inbegrip van tijd voor het verwerven 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.

3. Indien bij een beheerder van een beleggingsinstelling, beheerder van een icbe, beleggingsmaatschappij, beleggingsonderneming niet zijnde een verbonden agent, bewaarder, bewaarder van een icbe, crowdfundingdienstverlener, datarapporteringsdienstverlener, icbe, of (onder)gevolmachtigd agent met inbegrip van de beleidsbepalers, ten hoogste zes personen werkzaam zijn en gezien de aard, omvang en complexiteit van de onderneming de vereiste twee jaar werkervaring als genoemd in 2.2.1, eerste lid, niet redelijkerwijs vereist is, kunnen de minimumvereisten als bedoeld onder a, c, d en e, van onderdeel 2.2.1, eerste lid, zijn opgedaan gedurende één jaar aaneengesloten werkervaring. Het vereiste onder b, van onderdeel 2.2.1, eerste lid, wordt in dat geval niet getoetst.

Als de onderneming in omvang groeit naar een onderneming waar meer dan zes personen werkzaam zijn, worden de beleidsbepalers van deze onderneming opnieuw aan de voor hen relevante criteria in hoofdstuk 2 getoetst.

4. Indien een onderneming als bedoeld in onderdeel 2.2.1, eerste lid twee of meer beleidsbepalers heeft, is het voor de beoordeling van:
- a. de leidinggevende vaardigheden (2.2.1.1.b) voldoende dat minimaal twee van de beleidsbepalers daarover beschikken;
  - b. de specifieke vakinhoudelijke kennis (2.2.1.1.d) en geschiktheid ten aanzien van de integere en beheerste bedrijfsvoering (2.2.1.1.e) voldoende dat het collectief gezamenlijk daarover beschikt, met dien verstande dat elke beleidsbepaler in ieder geval over de specifieke vakinhoudelijke kennis of over geschiktheid ten aanzien van de beheerste en integere bedrijfsvoering beschikt.

### **2.2.2. Verbonden agent en beheerder van een in aanmerking komend sociaalondernemerschapsfonds als bedoeld in artikel 3, eerste lid, aanhef en onder b, van de EuSEF en beheerder van een in aanmerking komend durfkapitaalfonds als bedoeld in artikel 3, aanhef en onder b van de EuVECA**

Een beleidsbepaler van een verbonden agent, een beheerder van een in aanmerking komend sociaalondernemerschapsfonds als bedoeld in artikel 3, eerste lid, aanhef en onder b van de EuSEF en een beheerder van een in aanmerking komend durfkapitaalfonds als bedoeld in artikel 3, aanhef en onder b van de EuVECA wordt bij zijn of haar aantreden geacht geschikt te zijn als bedoeld in onderdeel 1.2.1 indien hij of zij aantoonbaar minimaal te beschikken over algemene vakinhoudelijke kennis en specifieke vakinhoudelijke kennis, opgedaan gedurende ten minste:

- a. één jaar werkervaring in het geval van een verbonden agent;
- b. twee jaar werkervaring in het geval van een beheerder van een in aanmerking komend sociaalondernemerschapsfonds als bedoeld in artikel 3, eerste lid, aanhef en onder b van de EuSEF of een beheerder van een in aanmerking komend durfkapitaalfonds als bedoeld in artikel 3, aanhef en onder b van de EuVECA.

### **2.2.3. Nadere vereisten**

In aanvulling op de minimumvereisten van de onderdelen 2.2.1 en 2.2.2 kan de toezichthouder, indien daartoe redelijke aanleiding bestaat, besluiten de geschiktheid van een beleidsbepaler van een in voornoemde onderdelen genoemde onderneming nader te toetsen aan de vereisten van onderdeel 1.2.1.

### **§ 3. Adviseurs, bemiddelaars en herverzekeringsbemiddelaars; houders van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft (groep C)**

#### **2.3.1. Adviseurs, bemiddelaars en herverzekeringsbemiddelaars; houders van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft**

1. Een beleidsbepaler van een adviseur, bemiddelaar of herverzekeringsbemiddelaar of een houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft wordt bij zijn of haar aantreden geacht geschikt te zijn als bedoeld in onderdeel 1.2.1, indien hij of zij aantoonbaar is over:
  - a. bestuurlijke vaardigheden nodig voor het (dagelijks) beleid; en
  - b. leidinggevende vaardigheden in een hiërarchische verhouding.
2. Een beleidsbepaler van een bemiddelaar of adviseur in beleggingsobjecten of een houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft wordt bij zijn of haar aantreden geacht geschikt te zijn als bedoeld in onderdeel 1.2.1, indien hij of zij, in aanvulling op de eisen uit 2.3.1.1 aantoonbaar is over:
  - c. algemene vakinhoudelijke kennis; en
  - d. specifieke vakinhoudelijke kennis.
3. De vaardigheden en kennis uit het eerste en tweede lid zijn opgedaan gedurende ten minste twee jaar, waarvan minimaal één jaar aaneengesloten. De vaardigheden en kennis uit het eerste en tweede lid moet zijn opgedaan in een relevante werkomgeving.
4. Indien een onderneming als bedoeld in onderdeel 2.3.1 twee of meer beleidsbepalers heeft, is voor de toetsing van de leidinggevende vaardigheden in een hiërarchische verhouding voldoende dat één van die beleidsbepalers aantoonbaar is daarover te beschikken.
5. Indien een houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4.3, vierde lid, Wft twee of meer beleidsbepalers heeft, is het voor de beoordeling van de specifieke vakinhoudelijke kennis als bedoeld in onderdeel 2.3.1.1.c voldoende dat het collectief gezamenlijk daarover beschikt.

#### **2.3.2. Kleine adviseurs, bemiddelaars en herverzekeringsbemiddelaars**

1. Dit artikel is niet van toepassing op een bemiddelaar in of adviseur van beleggingsobjecten en een houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft.
2. Een beleidsbepaler van een adviseur, bemiddelaar of herverzekeringsbemiddelaar, waar met inbegrip van de beleidsbepalers, ten hoogste zes personen werkzaam zijn, wordt bij zijn of haar aantreden geacht geschikt te zijn als bedoeld in onderdeel 1.2.1, indien hij of zij aantoonbaar is over:
  - a. bestuurlijke ervaring opgedaan gedurende ten minste één jaar in een voor de onderneming relevante werkomgeving;
  - b. een HBO(+)-diploma van een voor de onderneming relevante opleiding en minimaal één jaar relevante werkervaring opgedaan in de afgelopen tien jaar;
  - c. een HBO(+)-diploma en minimaal twee jaar relevante werkervaring opgedaan in de afgelopen tien jaar, waarvan één jaar aaneengesloten, of
  - d. zeven jaar werkervaring in een voor de onderneming relevante werkomgeving. Van deze zeven jaar is twee jaar werkervaring, waarvan één jaar aaneengesloten, opgedaan in de afgelopen tien jaar.
3. In afwijking van onderdeel 1.4 wordt het collectief van ondernemingen als bedoeld in dit artikel bij aanvang nimmer met inachtneming van de samenstelling en het functioneren van het collectief getoetst.
4. Als de onderneming nadien in omvang groeit naar een onderneming waar meer dan zes personen werkzaam zijn, dan worden de beleidsbepalers van deze onderneming opnieuw aan de voor hen relevante criteria in hoofdstuk 2 getoetst.

#### **2.3.3. Nadere vereisten**

In aanvulling op de minimumvereisten van de onderdelen 2.3.1 en 2.3.2 kan de toezichthouder, indien daartoe redelijke aanleiding bestaat, besluiten de geschiktheid van een beleidsbepaler van een in voornoemde onderdelen genoemde onderneming nader te toetsen aan de vereisten van onderdeel 1.2.1.

## Hoofdstuk 3. – Slotbepalingen

### 3.1. Evaluatie

Deze beleidsregel wordt periodiek geëvalueerd.

### 3.2. Intrekking

De Beleidsregel deskundigheid 2011 (Stcrt. 2010, 20810) wordt ingetrokken.

### 3.3. Inwerkingtreding

Deze beleidsregel treedt in werking op 1 juli 2012. Indien de Staatscourant waarin deze beleidsregel wordt geplaatst, verschijnt na 2 juli 2012, treedt deze beleidsregel in werking met ingang van de dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst en werkt zij terug tot en met 1 juli 2012.

### 3.4. Citeertitel

Deze beleidsregel wordt aangehaald als: Beleidsregel geschiktheid 2012.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Amsterdam, 26 juni 2012

De Nederlandsche Bank N.V.,  
A.J. Kellermann,

directeur.

J. Sijbrand,

directeur.

Stichting Autoriteit Financiële Markten,  
H.W.O.L.M. Korte,

directeur.

Th.F. Kockelkoren,

bestuurder.

## Bijlage – Competenties in alfabetische volgorde (behorend bij onderdeel 1.2.1)

- a) *Adaptief vermogen*: het vermogen om tijdig en op adequate wijze te reageren op (verwachte en onverwachte) veranderingen en deze te vertalen naar aanpassingen in de onderneming. Is in staat om de leiderschapsstijl aan te passen, al naargelang de situatie daarom vraagt.
- b) *Authenticiteit*: is consistent in woord en daad en gedraagt zich in overeenstemming met de waarden en overtuigingen die hij zelf verklaart te hebben. Communiceert open over zijn of haar intenties, ideeën en gevoelens, stimuleert een klimaat van openheid en eerlijkheid en informeert de toezichthouder over de werkelijk situatie, waarbij hij of zij tegelijkertijd risico's en problemen erkent.
- c) *Besluitvaardigheid*: neemt op tijd noodzakelijke beslissingen door het snel nemen van acties of door zich vast te leggen, bijvoorbeeld door middel van het uitspreken van zijn of haar mening en wacht niet onnodig met het maken van keuzes.
- d) *Communicatief vermogen*: brengt op een begrijpelijke en acceptabele wijze in een daartoe geëigende vorm een boodschap over aan anderen. Is gericht op duidelijkheid, transparantie en actief feedback geven en nemen.
- e) *Helikopterzicht*: Heeft een voldoende brede blik om over de eigen portefeuille heen kijken. Kan hoofdzaken en bijzaken onderscheiden en verbanden herkennen. Is in staat om naar het grotere

geheel te kijken en van daaruit de lijnen of vervolgstappen te bepalen, in het bijzonder wanneer zich materiele risico's voordoen die de continuïteit van de onderneming kunnen raken.

- f) *Klant- en kwaliteitsgericht*: is gericht op het leveren van kwaliteit en op de mogelijkheden om deze waar mogelijk te verbeteren. Specifiek betekent dit ook dat geen toestemming wordt verleend aan het ontwikkelen en afzetten van producten en diensten op de markt en investeringen in bijvoorbeeld producten, kantoorpanden of deelnemingen, waarvan hij of zij door gebrek aan inzicht in de architectuur, de uitgangspunten of de aannames, de risico's niet voldoende kan inschatten. Signaleert en onderzoekt de wensen en behoeften van klanten en handelt hiernaar, laat klanten geen onnodig risico lopen en zorgt voor juiste, volledige en evenwichtige informatieverstrekking aan klanten. Een transparant verkoopproces, zorgvuldige dienstverlening en passend advies staan hierbij centraal. Heeft hierbij oog voor het feit dat het leveren van kwaliteit in voorkomende gevallen méér is dan voldoen aan wet- en regelgeving.
- g) *Leiderschap*: geeft richting en sturing aan een groep, brengt samenwerkingsverbanden tot stand en handhaaft deze en stimuleert, motiveert en ontwikkelt de beschikbare medewerkers. Borgt de vakbekwaamheid van medewerkers om een beoogd doel tot een goed eind te brengen. Ontdekt en benoemt gemeenschappelijke belangen op een wijze die tot overeenstemming leidt terwijl tegelijkertijd de onderhandelingsdoelen worden nagestreefd. Beschikt over zelfkennis op basis van doorlopende (zelf)reflectie en beoordeling door (belanghebbende) anderen. Past deze (zelf)reflectie toe op gewenste verbeteringen en veranderingen. Staat open voor en biedt ruimte aan kritische discussies. Stimuleert een compliancebewuste en inclusieve bedrijfscultuur en een gezonde risicocultuur.
- h) *Lerend vermogen*: het vermogen om nieuwe informatie op te nemen en vervolgens effectief toe te passen voor de organisatie of in zijn/haar eigen functioneren. Het gaat daarbij ook om het toepassen van de aanwezige kennis en het kunnen reflecteren op en het willen leren van gemaakte fouten.
- i) *Omgevings sensitiviteit*: Is goed geïnformeerd over de relevante nationale en internationale financiële, economische, maatschappelijke en andere ontwikkelingen die voor de organisatie en haar bedrijfsvoering van belang kunnen zijn, heeft daarbij ook oog voor de belangen van de externe stakeholders en kan deze informatie effectief benutten.
- j) *Organisatiesensitiviteit*: Heeft oog voor de ontwikkelingen, machtsverhoudingen en gevoelens binnen de organisatie. Heeft daarbij ook oog voor de belangen van de interne stakeholders en kan deze informatie effectief benutten.
- k) *Onafhankelijkheid*: is zelfstandig in zijn of haar gedrag, durft eigen standpunten tegenover anderen (en enig deelbelang) te handhaven en te verdedigen in het belang van de onderneming. Opereert hiertoe objectief en kritisch. Herkent en anticipeert op situaties waarin persoonlijke en zakelijke belangen (potentieel) conflicteren. Is in staat om onder druk vast te houden aan eigen standpunten, wanneer de taak dit vereist.
- l) *Overtuigingskracht*: kan door middel van overredingskracht, persoonlijk overwicht en tact invloed uitoefenen op het standpunt van anderen. Staat stevig in de schoenen.
- m) *Oordeelsvorming*: kan gegevens, belangen en mogelijke handelwijzen tegen elkaar afwegen en tot een logisch, *realistisch en gemotiveerd* oordeel, *conclusie of advies* komen. Onderzoekt, herkent en begrijpt de essentiële elementen en vraagstukken.
- n) *Samenwerkingsvermogen*: heeft oog voor groepsbelangen en levert een bijdrage aan het gemeenschappelijke resultaat. Is tevens in staat in collegiaal verband te functioneren.
- o) *Strategische sturing*: kan een voldoende realistische visie op toekomstige ontwikkelingen vertalen in lange termijn doelstellingen en stelt een strategische planning op voor het realiseren van deze lange termijn doelstellingen, onder meer door het toepassen van scenarioanalyse. Houdt hierbij goed zicht op risico's die de onderneming loopt en neemt bijhorende beheermaatregelen.
- p) *Stressbestendig*: is veerkrachtig en in staat consistente prestaties te leveren, ook onder grote druk en in perioden van onzekerheid.
- q) *Verantwoordelijkheid*: Is betrokken en begaan met de organisatie. Heeft inzicht in interne en externe belangen, weegt deze zorgvuldig af vanuit de eigen (en collectieve) verantwoordelijkheid; handelt hiernaar en legt daarover verantwoording af. Nodigt intern en extern uit tot openheid en eerlijkheid, waaronder het tijdig en correct informeren van de toezichthouder over relevante omstandigheden. Toont lerend vermogen. Beseft dat zijn of haar handelen invloed heeft op de belangen van stakeholders en de samenleving als geheel.
- r) *Voorzittersvaardigheid*: 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 omarmd. Heeft oog voor taakvervulling en verantwoordelijkheden van anderen, daagt uit en stimuleert onderlinge samenwerking.

De opsomming van deze competenties (a tot en met r) is cumulatief noch limitatief.