

I, Frederik Ad Lenno Roset, sworn translator* for the English language, do solemnly declare that the following is a full, true and faithful translation of the document hereunto annexed.



Amsterdam, 12 November 2013

*District Court of Amsterdam, 29 September 2008.
Recorded in the Register of Sworn Court Interpreters and
Translators under Wbtv number 1585.

(Text valid on: 07-11-2013)

2012 Policy Rule on Eligibility

De Nederlandsche Bank N.V. (DNB) and the Netherlands Authority for the Financial Markets (AFM),

Following consultation with the representative organisations, the Ministry of Finance and the Ministry of Social Affairs and Employment;
Having regard to articles 3:8, 3:100, first paragraph, section b, 3:271, 4:9, first paragraph, and 5:29, first paragraph, of the Act on Financial Supervision (Wft); article 105, third paragraph, of the Pension Act (Pw); article 110, third paragraph, of the Occupational Pension Scheme (Obligatory Membership) Act (Wvb); articles 14, third paragraph, 29 and 30 of the Pension Act and Occupational Pension Scheme (Obligatory Membership) Act (Implementation) Decree; and articles 4, preamble and section b, and 11, second paragraph, of the Trust Offices (Supervision) Act (Wtt);

Decide to lay down the following, joint 2012 Policy Rule on Eligibility:

Chapter 1. – General stipulations relating to testing the eligibility of policymakers

1.1 Definitions

The definitions in this policy rule have the same meaning as in the Act on Financial Supervision, the Pension Act, the Occupational Pension Scheme (Obligatory Membership) Act and the Trust Offices (Supervision) Act and subordinate legislation derived from these, unless these definitions are expressly defined otherwise in this policy rule.

In this policy rule the following terms are taken to mean as follows:

- a) *policymaker*: any person who has to be tested for eligibility based on the Act on Financial Supervision or the Trust Offices (Supervision) Act and any subordinate legislation derived from these, or any person who has to be tested for expertise based on the Pension Act or the Occupational Pension Scheme (Obligatory Membership) Act;
- b) *collective*: more than one policymaker, whereby the policymakers jointly help to determine the company's day-to-day and overall policy;
- c) *company*: financial firms, mixed financial holdings, financial holdings or insurance holdings domiciled in the Netherlands, pension funds, occupational pension funds or trust offices;
- d) *supervisory authority*: DNB, the AFM or DNB and the AFM jointly;
- e) *client*: consumers, clients, participants, past participants, pensioners and other entitled persons or investors;
- f) *company in group A*: providers of investment properties; banks, occupational pension funds; clearing institutions; entities for risk acceptance; financial holdings, mixed financial holdings or insurance holdings domiciled in the Netherlands; financial institutions; re-insurers; life insurers; market operators; funeral insurance companies with in-kind benefits; small-scale mutual associations with certificates; pension funds; defined contribution pension institutions; or general insurers;
- g) *company in group B*: providers of credit, managers of investment institutions, managers of UCITS, investment companies, UCITS, investment firms, custodians or custodians of UCITS;
- h) *company in group C*: payment service providers; electronic money institutions; financial service providers, with the exception of financial service providers in groups A and B; or trust offices.

1.2 Eligibility

1. Eligibility comprises knowledge, skills and professional conduct. The eligibility of policymakers is at least demonstrated by their education, work experience and competences and their continuous application. The annex to this policy rule lists relevant competences for demonstrating eligibility.

Policymakers are eligible with respect to the following topics:

- A. **Management, organisation and communication**, including control of processes, specialist areas and employees, compliance with and maintenance of generally-accepted social, ethical and professional norms, including providing timely, accurate and clear information to clients and the supervisory authority;
 - B. **Products, services and markets in which the company is active**, including relevant laws and legislation and financial (and actuarial) aspects;
 - C. **Controlled and ethical operations**, including administration and internal control, guarantees of eligibility and professional competence within a company, careful treatment of clients, risk management, compliance and contracting out of tasks; and
 - D. Balanced and consistent decision-making, whereby, among other things, the interests of clients and other stakeholders take priority.
2. Contrary to categories A up to and including D of section 1.2.1, in the case of policymakers at pension funds and occupational pension funds the given expertise fields (a up to and including f) stipulated in article 30, third paragraph of the Pension Act and Occupational Pension Scheme (Obligatory Membership) Act (Implementation) Decree and the given expertise requirement relating to contracting out (g) in article 14, third paragraph, of the Pension Act and Occupational Pension Scheme (Obligatory Membership) Act (Implementation) Decree apply:
- a) management of a company;
 - b) relevant laws and legislation;
 - c) pension schemes and pension types;
 - d) financial-technical and actuarial aspects, including financing, investments, actuarial principles and re-insurance;
 - e) administration and internal control;
 - f) communication; and
 - g) contracting-out.
3. In the case of testing prior to a policymaker taking up a post in the companies listed in chapter 2, eligibility as described in section 1.2.1 is given in more detail in chapter 2.

1.3 Variables in testing

The test of the eligibility of a policymaker must take into account:

- a) the job of a policymaker; and
- b) the type, size, complexity and risk profile of the company.

1.4 Collective

If a collective is involved, the test of eligibility is conducted taking into account the composition and functioning of the collective.

1.5 Timing of testing

The supervisory authority tests the eligibility of a policymaker:

- a) prior to the policymaker taking up the post, on submission of the application for or registration of a licence, or in the case of the intention to appoint a new policymaker at a company which already possesses a licence or is already registered; and
- b) after a policymaker has taken up the post, if facts or circumstances give reasonable cause to do so.

1.6 Information and background checks

1. When testing the eligibility of a policymaker, the supervisory authority takes into account information and background checks relating to eligibility.
2. Information and background checks as referred to in section 1.6.1 are at least taken to mean:

- a) the fully completed and signed intended appointment registration form;
- b) supervisory information and background checks, such as formal and informal supervisory measures;
- c) the recruitment and selection policy applied by a company, and the outcome, and the policy for the periodic assessment of policymakers. This includes:
 - i) the policy documented by the company in which account is taken of sections 1.2.1, 1.3 and 1.4 and in the case of pension funds and occupational pension funds sections 1.2.1 preamble, 1.2.2, 1.3 and 1.4;
 - ii) the job profile drawn up by the company for the post for which a policymaker is being tested and the decision-making (laid down in writing) on the selection of a policymaker, stating the considerations which led to this outcome; and
 - iii) insofar as is applicable, the periodic assessment (laid down in writing) of a policymaker based on the job profile and the post held, including the considerations which led to this assessment;
- d) other information provided by the company insofar as this may be of significance to testing the eligibility of a policymaker;
- e) other information, including the involvement of a policymaker in suspension of payments or bankruptcy; and
- f) information in the public domain.

1.7 Considering information and background checks

When considering the information and background checks listed in section 1.6, the supervisory authority must include the following factors:

- a) the mutual relationship between the conduct which forms the basis for the information or background checks and the other circumstances in the case;
- b) the interests the law aims to protect;
- c) the other interests of the company and the policymaker in question;
- d) the seriousness of the information and background checks;
- e) the age of the information or background checks;
- f) the attitude or motivation of the policymaker in question regarding the information or background checks;
- g) the combination of available information and background checks.

1.8 Cooperation between AFM and DNB

1. Without prejudice to articles 1:49 and 1:90 of the Act on Financial Supervision, article 205 of the Pension Act, article 199 of the Occupational Pension Scheme (Obligatory Membership) Act, article 38 of the Pension Act and Occupational Pension Scheme (Obligatory Membership) Act (Implementation) Decree and articles 13 and 15 of the Trust Offices (Supervision) Act, the AFM and DNB (the supervisory authorities) agree in specific cases to cooperate on testing eligibility and to exchange information and background checks for those companies which come under the supervision of the two supervisory authorities.
2. A joint panel will be set up with a view to the consistent application of this policy rule by the supervisory authorities. This joint panel will periodically assess the testing based on this policy rule. This joint panel's findings will be used in the periodical evaluation of the policy rule as stated in section 3.1.

Chapter 2 – More specific stipulations prior to policymakers taking up posts in companies in groups B and C

§ 1. General

2.1 Amount of experience

In the case of all companies in groups B and C, general and specific professional knowledge must have been acquired no more than five years prior to the date of testing. Eligibility regarding operations

and management and managerial skills must have been acquired no more than ten years prior to the date of testing.

Article 2.2

If a provider of credit, investment firm, manager of an investment institution, manager of UCITS, investment company, UCITS, custodian, custodian of UCITS or financial service provider with the exception of a broker or advisor of investment properties expands in size, including the policymakers, from no more than six persons to a company comprising more than six persons, then the policymakers in this company are again tested against the relevant criteria listed in chapter 2.

2.3 Application of chapter 1

When testing prior to policymakers taking up posts in companies in groups B and C, the following sections of chapter 1 are at least taken into account:

- a. variables in testing (section 1.3);
- b. collective (1.4);
- c. information and background checks (section 1.6); and
- d. considering information and background checks (section 1.7).

§ 2. Providers of credit; investment firms; managers of investment institutions; managers of UCITS; investment companies; UCITS; custodians; custodians of UCITS (group B)

2.4 Providers of credit; investment firms with the exception of affiliated agents; managers of investment institutions; managers of UCITS; investment companies; UCITS; custodians; custodians of UCITS

1. A policymaker at providers of credit, investment firms, with the exception of affiliated agents, managers of investment institutions, managers of UCITS, investment companies, UCITS, custodians and custodians of UCITS is deemed to be eligible on taking up the post as stipulated in section 1.2.1 if he or she demonstrates that he or she at least possesses:
 - a. management skills required for day-to-day policy;
 - b. managerial skills in a hierarchical position;
 - c. general and specific professional knowledge, acquired in a relevant work environment; and
 - d. eligibility with regard to operations.

Topics A up to and including D have been acquired during at least two years' work experience, of which at least one year was uninterrupted.

2. If a company listed in section 2.4.1 employs no more than six persons including policymakers, the minimum requirements as stated under a, c and d of section 2.4.1 may be acquired during one uninterrupted year of work experience. The requirement under b of section 2.4.1 is in this case not tested.
3. If a company as stipulated in section 2.4.1 employs two or more policymakers, it is sufficient for the assessment that:
 - a. at least two of the policymakers possess the managerial skills (2.4.1.b);
 - b. the collective jointly possesses the specific professional knowledge (2.4.1.c) and eligibility with regards to operations (2.4.1.d), on the understanding that each policymaker at least possesses specific professional knowledge or eligibility with regards to operations.

2.5 Affiliated agents

A policymaker for an affiliated agent is deemed eligible on taking up the post as stipulated in section 1.2.1 if he or she demonstrates possession of at least general and specific professional knowledge,

acquired during at least one year of work experience.

2.6 More specific requirements

In addition to the minimum requirements of sections 2.4 and 2.5, if there is reasonable cause to do so the supervisory authority may decide to test more closely the eligibility of a policymaker at a company named in the abovementioned sections against the criteria in section 1.2.1.

§ 3. Financial service providers, with the exception of financial service providers in groups A and B; payment service providers; electronic money institutions; trust offices (group C)

2.7 Payment service providers; electronic money institutions; financial service providers, with the exception of financial service providers in groups A and B; or trust offices

1. Policymakers at payment service providers, electronic money institutions, financial service providers, with the exception of financial service providers in groups A and B, or trust offices are deemed eligible on taking up their posts as stipulated in section 1.2.1 if they demonstrate that they possess:
 - a. management skills required for day-to-day and overall policy;
 - b. managerial skills in a hierarchical position; and
 - c. exclusively in the case of policymakers at brokers and advisors of investment properties, payment service providers, electronic money institutions and trust offices: general and specific professional knowledge.
2. These skills and knowledge have been acquired in a relevant work environment during at least two years, of which at least one year uninterrupted.
3. If a company as stipulated in section 2.7.1 employs two or more policymakers, it is sufficient for testing against the relevant criteria that one of the policymakers demonstrates that he or she possesses managerial skills in a hierarchical position.

2.8 Small financial service providers with the exception of brokers or advisors of investment properties

Policymakers at a financial service provider, with the exception of brokers or advisors of investment properties, which employs no more than six persons including the policymakers, are deemed eligible on taking up their posts as stipulated in section 1.2.1 if they demonstrate that they:

- (i) have acquired management experience during at least one year in a work environment relevant to the company; or
- (ii) hold a higher professional education (HBO) diploma for a course relevant to the company; or
- (iii) hold a higher professional education diploma (HBO) and at least two years' work experience in a work environment relevant to the company; or
- (iv) have ten years' work experience in a work environment relevant to the company, of which five are consecutive.

2.9 More specific requirements

In addition to the minimum requirements of sections 2.7 and 2.8, if there is reasonable cause to do so the supervisory authority may decide to test more closely the eligibility of a policymaker at a company named in the abovementioned sections against the requirements in section 1.2.1.

Chapter 3 – Final stipulations

3.1 Evaluation

This policy rule will be evaluated periodically.

3.2 Revocation

The 2011 Policy Rule on Expertise (Government Gazette 2010, 20810) is revoked.

3.3 Entry into force

This policy rule enters into force as of 1 July 2012. If the Government Gazette in which this policy rule is placed is published after 2 July 2012, this policy rule will enter into force as of the day after the date of the Government Gazette in which it is placed and will have retroactive effect up to and including 1 July 2012.

3.4 Short title

This policy rule is referred to as: 2012 policy rule on eligibility.

This regulation and notes will be placed in the Government Gazette.

Amsterdam, 26 June 2012

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

director

J. Sijbrand,

director

Netherlands Authority for the Financial Markets
H.W.O.L.M. Korte,

director

Th.F. Kockelkoren,

executive director

Annex – Competences in alphabetical order (belonging to section 1.2.1)

- a. *Authenticity*: is consistent in words and deeds, whereby thoughts and sentiments are also in line with what he or she says and does. This also means open communication of intentions, ideas and sentiments, inviting openness and honesty and correctly informing the supervisory authority of the true situation and admitting risks and problems to the supervisory authority.
- b. *Decisiveness*: takes essential decisions in good time by acting or adopting a position by stating his or her opinion and does not delay unnecessarily in taking decisions.
- c. *Communicative skills*: gets the message across to others in a comprehensible and acceptable manner using a suitable format. Is focused on giving and receiving clarity, transparency and active feedback.
- d. *Bird's-eye view and judgement*: can weigh up data and options and reach a logical conclusion. Researches, recognises and understands essential elements and problems. Can see beyond his or her own portfolio, especially in the event of problems which could endanger the continuity of the company.
- e. *Client and quality-focused*: focuses on providing high quality and on the options for improving this where possible. Specifically, this also means that no permission is granted for developing

- and selling products and services on the market and investments in e.g. products, office premises or participations for which he or she cannot properly estimate the risks due to a lack of insight into the architecture, basic principles or assumptions. Identifies and researches the wishes and needs of clients and acts accordingly, does not allow clients to take unnecessary risks and ensures that accurate, complete and balanced information is provided to clients. A transparent sales process, careful service provision and fitting advice are key here.
- f. *Leadership*: provides direction and steering to a group, creates and maintains alliances and encourages, motivates and develops the available human resources/guarantees the professional competence of employees in order to achieve the identified objective. Is open to and provides opportunities for critical discussions.
 - g. *Loyalty*: identifies with the company and feels involved. Can prove that (in spite of any other positions held) he or she can spend sufficient time on his or her tasks in order to do a good job.
 - h. *Awareness of those around him or her*: has an eye for developments, the balance of power and sentiments within the company. Is well-informed about relevant national and international financial, economic, social and other developments in the company's surroundings and the interests of the stakeholders and can use this information effectively.
 - i. *Independence*: is independent in his or her conduct, dares to take a stand against others (and any sub-interests) and to defend it in the interest of the company. Operates objectively and critically to this end. Recognises and anticipates situations in which personal and business interests could potentially conflict.
 - j. *Negotiating skills*: identifies and names common interests in a manner which results in agreement.
 - k. *Power of conviction*: is able to exert influence on others' opinions using powers of persuasion, personal authority and tact. Has a solid personality. Is capable of standing firm.
 - l. *Cooperative skills*: has an eye for the interests of the group and contributes to the common result. Is also capable of teamwork and does not advocate individual interests.
 - m. *Strategic steering*: can translate a sufficiently realistic outlook of future trends into long-term objectives and draws up strategic plans for achieving these long-term objectives, including by applying scenario analyses. In doing so, keeps a close eye on the risks the company runs and takes measures accordingly.
 - n. *Stress-resistant*: performs equally well under high pressure (of work) and in an uncertain climate.
 - o. *Responsibility*: Possesses insight into internal and external interests, considers these carefully and provides accountability on this. Displays the ability to learn and realises that his or her actions can affect stakeholder interests.
 - p. *Chair skills*: can preside over meetings efficiently and effectively. Is capable of creating an open atmosphere in which everyone can participate equally. Has an eye for the tasks and responsibilities of others.

The sum of these competences (a up to and including p) is neither cumulative nor limitative.

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

[Translation]

director

J. Sijbrand,

director

Netherlands Authority for the Financial Markets
H.W.O.L.M. Korte,

director

Th.F. Kockelkoren,

executive director

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, 3:100, eerste lid, onderdeel b, 3:271, 4:9, eerste lid, en 5:29, eerste lid, van de Wet op het financieel toezicht (Wft); artikel 105, derde lid, van de Pensioenwet (Pw); artikel 110, derde lid, van de Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvrb); de artikelen 14, derde lid, 29 en 30 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling; en de artikelen 4, aanhef en onderdeel b, en 11, tweede lid, van de Wet toezicht trustkantoren (Wtt);

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 Wet op het financieel toezicht, de Pensioenwet, de Wet verplichte beroepspensioenregeling, respectievelijk de Wet toezicht trustkantoren en de daarop gebaseerde lagere regelgeving, tenzij deze begrippen uitdrukkelijk anders worden gedefinieerd in deze beleidsregel.
In deze beleidsregel wordt verstaan onder:

- a) *beleidsbepaler*: een persoon die op grond van de Wet op het financieel toezicht of de Wet toezicht trustkantoren en de daarop gebaseerde lagere regelgeving moet worden getoetst op geschiktheid, dan wel een persoon die op grond van de Pensioenwet of de Wet verplichte beroepspensioenregeling moet worden getoetst op deskundigheid;
- b) *collectief*: meer dan één beleidsbepaler, waarbij de beleidsbepalers gezamenlijk het (dagelijks) beleid van de onderneming (mede)bepalen;
- c) *onderneming*: een financiële onderneming, gemengde financiële holding, financiële holding of verzekeringsholding met zetel in Nederland, pensioenfonds, beroepspensioenfonds of trustkantoor;
- d) *toezichthouder*: DNB, de AFM of DNB en de AFM gezamenlijk;
- e) *klant*: consument, cliënt, deelnemer, gewezen deelnemer, pensioengerechtigde en andere aanspraakgerechtigde of belegger;
- f) *onderneming in groep A*: aanbieder van beleggingsobjecten; bank; beroepspensioenfonds; clearinginstelling; entiteit voor risico-acceptatie; financiële holding, gemengde financiële holding of verzekeringsholding met zetel in Nederland; financiële instelling; herverzekeraar; levensverzekeraar; marktexploitant; natura-uitvaartverzekeraar; onderlinge waarborgmaatschappij met verklaring; pensioenfonds; premiepensioeninstelling; of schadeverzekeraar;
- g) *onderneming in groep B*: aanbieder van krediet, beheerder van beleggingsinstelling, beheerder van een icbe, beleggingsmaatschappij, icbe, beleggingsonderneming, bewaarder of bewaarder van een icbe;
- h) *onderneming in groep C*: betaalinstelling; elektronischgeldinstelling; financiële dienstverlener, met uitzondering van een financiële dienstverlener in groep A en B; of trustkantoor.

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, 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; en
 - D. **Evenwichtige en consistente besluitvorming**, waarbij onder meer de belangen van klanten en andere stakeholders een centrale positie innemen.
2. In afwijking van de onderwerpen A tot en met D van onderdeel 1.2.1 zijn voor beleidsbepalers bij pensioenfondsen en beroepspensioenfondsen de in artikel 30, derde lid, van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling genoemde deskundigheidsgebieden (a tot en met f) en de in artikel 14, derde lid, van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling genoemde deskundigheidseis met betrekking tot uitbesteding (g) van toepassing:
- 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; en
 - g) uitbesteding.
3. 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 van een beleidsbepaler 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

De toezichthouder toetst geschiktheid van een beleidsbepaler:

- 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 Meldingsformulier voorgenomen benoeming;
- 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 en voor pensioenfondsen en beroepspensioenfondsen onderdelen 1.2.1 aanhef, 1.2.2, 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 en 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 Wet of het financieel toezicht, artikel 205 van de Pensioenwet, artikel 199 van de Wet verplichte beroepspensioenregeling, artikel 38 Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling en de artikelen 13 en 15 van de Wet toezicht trustkantoren, maken de AFM en DNB (de toezichthouders) 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 toezichthouders 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 voorafgaand aan het aantreden van beleidsbepalers van ondernemingen in groep B en C

§ 1. Algemeen

2.1. Tijdsbestek van ervaring

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

Artikel 2.2

Indien een aanbieder van krediet, een beleggingsonderneming, een beheerder van een beleggingsinstelling, een beheerder van een icbe, een beleggingsmaatschappij, een icbe, een bewaarder, een bewaarder van een icbe of een financiële dienstverlener met uitzondering van een bemiddelaar of een adviseur van beleggingsobjecten, van, met inbegrip van de beleidsbepalers, ten hoogste zes personen, in omvang groeit naar een onderneming met meer dan zes personen, dan worden de beleidsbepalers van deze onderneming opnieuw aan de voor hen relevante criteria in hoofdstuk 2 getoetst.

2.3. 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 (1.4);
- c. informatie en antecedenten (onderdeel 1.6); en
- d. weging van informatie en antecedenten (onderdeel 1.7).

§ 2. Aanbieder van krediet; beleggingsonderneming; beheerder van een beleggingsinstelling; beheerder van een icbe; beleggingsmaatschappij; icbe; bewaarder; bewaarder van een icbe (groep B)

2.4. Aanbieder van krediet; beleggingsonderneming met uitzondering van een verbonden agent; beheerder van een beleggingsinstelling; beheerder van een icbe; beleggingsmaatschappij; icbe; bewaarder; bewaarder van een icbe

1. Een beleidsbepaler van een aanbieder van krediet, beleggingsonderneming, met uitzondering van de verbonden agent, beheerder van een beleggingsinstelling, beheerder van een icbe, beleggingsmaatschappij, icbe, bewaarder en bewaarder van een icbe, 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 en specifieke vakinhoudelijke kennis, opgedaan in relevante werkomgeving; en
- d. geschiktheid ten aanzien van de bedrijfsvoering.

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

2. Indien bij een in onderdeel 2.4.1 genoemde onderneming met inbegrip van beleidsbepalers ten hoogste zes personen werkzaam zijn, kunnen de minimumvereisten als bedoeld onder a, c en d, van onderdeel 2.4.1, zijn opgedaan gedurende één jaar aaneengesloten werkervaring. Het vereiste onder b, van onderdeel 2.4.1 wordt in dat geval niet getoetst.
3. Indien een onderneming als bedoeld in onderdeel 2.4.1 twee of meer beleidsbepalers heeft, is het voor de beoordeling van:
 - a. de leidinggevende vaardigheden (2.4.1.b) voldoende dat minimaal twee van de beleidsbepalers daarover beschikken;
 - b. de specifieke vakinhoudelijke kennis (2.4.1.c) en geschiktheid ten aanzien van de bedrijfsvoering (2.4.1.d) 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 bedrijfsvoering beschikt.

2.5. Verbonden agent

Een beleidsbepaler van een verbonden agent 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 en specifieke vakinhoudelijke kennis, opgedaan gedurende ten minste één jaar werkervaring.

2.6. Nadere vereisten

In aanvulling op de minimumvereisten van de onderdelen 2.4 en 2.5 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. Financiële dienstverlener, met uitzondering van financiële dienstverleners in groep A en B; betaalinstantie; elektronisch geldinstantie; trustkantoor (groep C)

2.7. Betaalinstantie; elektronisch geldinstantie; financiële dienstverlener, met uitzondering van een financiële dienstverlener in groep A en B; of trustkantoor

1. Een beleidsbepaler van een betaalinstantie, een elektronisch geldinstantie, een financiële dienstverlener, met uitzondering van een financiële dienstverlener in groep A en B, of een trustkantoor wordt bij zijn of haar aantreden geacht geschikt te zijn als bedoeld in onderdeel 1.2.1, indien hij of zij aantoonbaar te beschikken over:
 - a. bestuurlijke vaardigheden nodig voor het (dagelijks) beleid;
 - b. leidinggevende vaardigheden in een hiërarchische verhouding; en
 - c. uitsluitend voor beleidsbepalers van bemiddelaars en adviseurs in beleggingsobjecten, betaalinstanties, elektronisch geldinstanties en trustkantoren: algemene en specifieke vakinhoudelijke kennis.
2. Deze vaardigheden en kennis zijn opgedaan in een relevante werkomgeving gedurende ten minste twee jaar, waarvan minimaal één jaar aaneengesloten.
3. Indien een onderneming als bedoeld in onderdeel 2.7.1 twee of meer beleidsbepalers heeft, is voor de toetsing van de leidinggevende vaardigheden in een hiërarchische verhouding voldoende dat één van die beleidsbepalers aantoonbaar daarover te beschikken.

2.8. Kleine financiële dienstverlener met uitzondering van een bemiddelaar in of adviseur van beleggingsobjecten

Een beleidsbepaler van een financiële dienstverlener, met uitzondering van een bemiddelaar in of adviseur van beleggingsobjecten, van, met inbegrip van de beleidsbepalers, ten hoogste zes personen, wordt bij zijn of haar aantreden geacht geschikt te zijn als bedoeld in onderdeel 1.2.1, indien hij of zij aantoonbaar te beschikken over:

- (i) bestuurlijke ervaring opgedaan gedurende ten minste één jaar in een voor de onderneming relevante werkomgeving; of
- (ii) een HBO-diploma van een voor de onderneming relevante opleiding; of
- (iii) een HBO-diploma en minimaal twee jaar werkervaring in een voor de onderneming relevante werkomgeving; of
- (iv) tien jaar werkervaring in een voor de onderneming relevante werkomgeving, waarvan vijf jaar aaneengesloten.

2.9. Nadere vereisten

In aanvulling op de minimumvereisten van de onderdelen 2.7 en 2.8 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. *Authenticiteit*: is consistent in woord en daad, waarbij gedachten en gevoelens ook in lijn zijn met wat hij of zij zegt en doet. Dit betekent tevens het open communiceren van intenties, ideeën en gevoelens, het uitnodigen tot openheid en eerlijkheid en de toezichthouder juist informeren over de werkelijke situatie en erkennen van risico's en problemen naar de toezichthouder.
- b. *Besluitvaardigheid*: neemt op tijd noodzakelijke beslissingen door het nemen van acties of door zich vast te leggen door middel van het uitspreken van zijn of haar mening en wacht niet onnodig met het maken van keuzes.

- c. *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.
- d. *Helikopterzicht en oordeelsvorming*: kan gegevens en mogelijke handelswijzen tegen elkaar afwegen en tot een logisch oordeel komen. Onderzoekt, herkent en begrijpt de essentiële elementen en vraagstukken. Kan over de eigen portefeuille heen kijken, vooral wanneer problemen spelen die de continuïteit van de onderneming in gevaar kunnen brengen.
- e. *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.
- f. *Leiderschap*: geeft richting en sturing aan een groep, brengt samenwerkingsverbanden tot stand en handhaaft deze en stimuleert, motiveert en ontwikkelt de beschikbare human resources/borgt de vakbekwaamheid van medewerkers om een beoogd doel tot een goed einde te brengen. Staat open voor en biedt ruimte aan kritische discussies.
- g. *Loyaliteit*: identificeert zich met de onderneming en voelt zich betrokken. Kan motiveren dat hij of zij (ondanks eventuele nevenfuncties) voldoende tijd aan zijn of haar functie kan besteden om deze naar behoren te kunnen uitvoeren.
- h. *Omgevingssensitiviteit*: heeft oog voor de ontwikkelingen, machtsverhoudingen en gevoelens binnen de onderneming. Is goed geïnformeerd over de relevante (internationale) financiële, economische, maatschappelijke en andere ontwikkelingen in de omgeving van de onderneming alsook over de belangen van stakeholders en kan deze informatie effectief benutten.
- i. *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.
- j. *Onderhandelingsvaardigheid*: ontdekt en benoemt gemeenschappelijke belangen op een wijze die tot overeenstemming leidt.
- k. *Overtuigingskracht*: kan door middel van overredingskracht, persoonlijk overwicht en tact invloed uitoefenen op het standpunt van anderen. Is een stevige persoonlijkheid. Is in staat zijn of haar rug recht te houden.
- l. *Samenwerkingsvermogen*: heeft oog voor het groepsbelang en levert een bijdrage aan het gemeenschappelijke resultaat. Is tevens in staat in collegiaal verband te functioneren en geen pleitbezorger te zijn van individuele belangen.
- m. *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.
- n. *Stressbestendig*: blijft gelijkmatig presteren onder hoge (werk)druk en in onzekere omstandigheden.
- o. *Verantwoordelijkheid*: Heeft inzicht in interne en externe belangen, weegt deze zorgvuldig af en legt hierover verantwoording af. Toont lerend vermogen en beseft dat zijn of haar handelen invloed heeft op de belangen van stakeholders.
- p. *Voorzittersvaardigheid*: kan vergaderingen op efficiënte en effectieve wijze leiden. Is in staat een open sfeer te creëren waarin iedereen gelijkwaardig kan participeren. Heeft oog voor taakvervulling en verantwoordelijkheden van anderen.

De opsomming van deze competenties (a tot en met p) is niet cumulatief en niet limitatief.

directeur.

J. Sijbrand,

directeur.

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

directeur.

Th.F. Kockelkoren,

bestuurder.