

Geschiktheidsmatrix Kredietserver

Deze geschiktheidsmatrix is een bijlage die door de onderneming gebruikt kan worden bij een vergunningaanvraag als kredietserver en de aan- of afmelding van een dagelijks beleidsbepaler of lid van een toezichthoudend orgaan bij een kredietserver. De onderneming is verantwoordelijk voor het hebben van geschikte dagelijks beleidsbepalers of leden van het toezichthoudend orgaan en de vastlegging van de beoordeling hiervan. Mocht de onderneming een eigen vastlegging van de beoordeling van de geschiktheid hebben gebruikt dan ontvangt de AFM dit document graag, naast de ingevulde geschiktheidsmatrix kredietserver.

De onderbouwing van de kennis en ervaring, en de keuze voor de samenstelling van het collectief, zijn bij de toetsing door de AFM zeer belangrijk. Daarom wordt er in de matrix niet alleen naar een inschatting gevraagd van de kennis en ervaring van een persoon, maar ook om een toelichting van het collectief.

Meer informatie over de vereisten van geschiktheid en de inhoud van de geschiktheidstoetsing vindt u op onze [website](#).

Matrix verdeling aandachtsgebieden binnen het collectief

Graag selecteren wie welk aandachtsgebied binnen het collectief heeft.

Onderwerp	Naam persoon 1	Naam persoon 2	Naam persoon 3	Naam persoon 4	Naam persoon 5
Functiebenaming					
Personeel en beloningsbeleid	☐	☐	☐	☐	☐
Commercieel	☐	☐	☐	☐	☐
Compliance	☐	☐	☐	☐	☐
Financieel	☐	☐	☐	☐	☐
Audit	☐	☐	☐	☐	☐
Risicomanagement, ICT risico's en beveiliging	☐	☐	☐	☐	☐
Strategie	☐	☐	☐	☐	☐
Beleid	☐	☐	☐	☐	☐
Uitbesteding	☐	☐	☐	☐	☐
(Indien van toepassing) Vermogensscheiding (st. derdengelden)	☐	☐	☐	☐	☐

Individuele kennis en ervaring

Graag hieronder voor de betreffende dagelijks beleidsbepaler of lid van het toezichthoudend orgaan bij iedere vraag invullen of de kennis en werkervaring op dit gebied op laag, midden of hoog niveau aanwezig is. Het is niet aannemelijk dat op alle vlakken "hoog" wordt gescoord. Ook is "hoog" niet nodig om te worden goedgekeurd door de AFM. Wel moet zowel voldoende kennis individueel als in het collectief zijn. Laag: heeft geen kennis en ervaring op dit gebied danwel beperkte kennis en ervaring, Midden: heeft goed inzicht in het onderwerp (maar is geen expert), Hoog: heeft uitgebreide kennis en werkervaring met het onderwerp (wordt als expert gezien).

Naam persoon 1	Ervaring aan te merken als laag, midden of hoog?	Hoe lang en waar is de werkervaring opgedaan?	Onderbouwing van de opgedane kennis en ervaring Verwijzen naar bijvoorbeeld 'heeft 20 jaar werkervaring' is hierbij onvoldoende onderbouwing.
Bestuurlijke vaardigheden	☐ Laag ☐ Midden ☐ Hoog		
Leidinggevende vaardigheden in een hiërarchische verhouding	☐ Laag ☐ Midden ☐ Hoog		
Algemene vakinhoudelijk kennis Actuele kennis van de bedrijfsactiviteiten van de kredietserVICer. Deze kennis kan worden verkregen door opleiding en beroepservaring.	☐ Laag ☐ Midden ☐ Hoog		
Specifieke vakinhoudelijk kennis Theoretische en praktische ervaring met relevante wet- en regelgeving (nationale vereisten voor kredietserVICing en schuldinvoordering), beslaglegging, insolventie en faillissementsprocedures, bescherming van consumenten en kredietnemers, AVG.	☐ Laag ☐ Midden ☐ Hoog		
Geschiktheid ten aanzien van de inrichting van de beheerste en integere bedrijfsvoering Kennis en ervaring met de beoordeling van de doeltreffendheid van de governance, het toezicht en de interne controles, bancaire en financiële activiteiten, contractenrecht, boekhouding/audit, het kunnen interpreteren van financiële informatie en hierbij passende controles en maatregelen kunnen nemen, risicomanagement, ICT risico's en beveiliging.	☐ Laag ☐ Midden ☐ Hoog		

Geef hieronder aan waarom u de aan te melden persoon geschikt acht voor de taken en verantwoordelijkheden die hij/zij krijgt.

Overwegingen bij samenstelling van het collectief

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 danwel de IT), zo ja wie betreft dit en wat is die toegevoegde waarde?

Individuele kennis en ervaring

Graag hieronder voor de betreffende dagelijks beleidsbepaler of lid van het toezichthoudend orgaan bij iedere vraag invullen of de kennis en werkervaring op dit gebied op laag, midden of hoog niveau aanwezig is. Het is niet aannemelijk dat op alle vlakken "hoog" wordt gescoord. Ook is "hoog" niet nodig om te worden goedgekeurd door de AFM. Wel moet zowel voldoende kennis individueel als in het collectief zijn. Laag: heeft geen kennis en ervaring op dit gebied danwel beperkte kennis en ervaring, Midden: heeft goed inzicht in het onderwerp (maar is geen expert), Hoog: heeft uitgebreide kennis en werkervaring met het onderwerp (wordt als expert gezien).

Naam persoon 2	Ervaring aan te merken als laag, midden of hoog?	Hoe lang en waar is de werkervaring opgedaan?	Onderbouwing van de opgedane kennis en ervaring Verwijzen naar bijvoorbeeld 'heeft 20 jaar werkervaring' is hierbij onvoldoende onderbouwing.
Bestuurlijke vaardigheden	☐ Laag ☐ Midden ☐ Hoog		
Leidinggevende vaardigheden in een hiërarchische verhouding	☐ Laag ☐ Midden ☐ Hoog		
Algemene vakinhoudelijk kennis Actuele kennis van de bedrijfsactiviteiten van de kredietstervicer. Deze kennis kan worden verkregen door opleiding en beroepservaring.	☐ Laag ☐ Midden ☐ Hoog		
Specifieke vakinhoudelijk kennis Theoretische en praktische ervaring met relevante wet- en regelgeving (nationale vereisten voor kredietstervicing en schuldinvoordering), beslaglegging, insolventie en faillissementsprocedures, bescherming van consumenten en kredietnemers, AVG.	☐ Laag ☐ Midden ☐ Hoog		
Geschiktheid ten aanzien van de inrichting van de beheerste en integere bedrijfsvoering Kennis en ervaring met de beoordeling van de doeltreffendheid van de governance, het toezicht en de interne controles, bancaire en financiële activiteiten, contractenrecht, boekhouding/audit, het kunnen interpreteren van financiële informatie en hierbij passende controles en maatregelen kunnen nemen, risicomanagement, ICT risico's en beveiliging.	☐ Laag ☐ Midden ☐ Hoog		

Geef hieronder aan waarom u de aan te melden persoon geschikt acht voor de taken en verantwoordelijkheden die hij/zij krijgt.

Overwegingen bij samenstelling van het collectief

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 danwel de IT), zo ja wie betreft dit en wat is die toegevoegde waarde?

Individuele kennis en ervaring

Graag hieronder voor de betreffende dagelijks beleidsbepaler of lid van het toezichthoudend orgaan bij iedere vraag invullen of de kennis en werkervaring op dit gebied op laag, midden of hoog niveau aanwezig is. Het is niet aannemelijk dat op alle vlakken "hoog" wordt gescoord. Ook is "hoog" niet nodig om te worden goedgekeurd door de AFM. Wel moet zowel voldoende kennis individueel als in het collectief zijn. Laag: heeft geen kennis en ervaring op dit gebied danwel beperkte kennis en ervaring, Midden: heeft goed inzicht in het onderwerp (maar is geen expert), Hoog: heeft uitgebreide kennis en werkervaring met het onderwerp (wordt als expert gezien).

Naam persoon 3	Ervaring aan te merken als laag, midden of hoog?	Hoe lang en waar is de werkervaring opgedaan?	Onderbouwing van de opgedane kennis en ervaring Verwijzen naar bijvoorbeeld 'heeft 20 jaar werkervaring' is hierbij onvoldoende onderbouwing.
Bestuurlijke vaardigheden	☐ Laag ☐ Midden ☐ Hoog		
Leidinggevende vaardigheden in een hiërarchische verhouding	☐ Laag ☐ Midden ☐ Hoog		
Algemene vakinhoudelijk kennis Actuele kennis van de bedrijfsactiviteiten van de kredietserVICer. Deze kennis kan worden verkregen door opleiding en beroepservaring.	☐ Laag ☐ Midden ☐ Hoog		
Specifieke vakinhoudelijk kennis Theoretische en praktische ervaring met relevante wet- en regelgeving (nationale vereisten voor kredietserVICing en schuldinvoering), beslaglegging, insolventie en faillissementsprocedures, bescherming van consumenten en kredietnemers, AVG.	☐ Laag ☐ Midden ☐ Hoog		
Geschiktheid ten aanzien van de inrichting van de beheerste en integrale bedrijfsvoering Kennis en ervaring met de beoordeling van de doeltreffendheid van de governance, het toezicht en de interne controles, bancaire en financiële activiteiten, contractenrecht, boekhouding/audit, het kunnen interpreteren van financiële informatie en hierbij passende controles en maatregelen kunnen nemen, risicomanagement, ICT risico's en beveiliging.	☐ Laag ☐ Midden ☐ Hoog		

Geef hieronder aan waarom u de aan te melden persoon geschikt acht voor de taken en verantwoordelijkheden die hij/zij krijgt.

Overwegingen bij samenstelling van het collectief

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 danwel de IT), zo ja wie betreft dit en wat is die toegevoegde waarde?

Individuele kennis en ervaring

Graag hieronder voor de betreffende dagelijks beleidsbepaler of lid van het toezichthoudend orgaan bij iedere vraag invullen of de kennis en werkervaring op dit gebied op laag, midden of hoog niveau aanwezig is. Het is niet aannemelijk dat op alle vlakken "hoog" wordt gescoord. Ook is "hoog" niet nodig om te worden goedgekeurd door de AFM. Wel moet zowel voldoende kennis individueel als in het collectief zijn. Laag: heeft geen kennis en ervaring op dit gebied danwel beperkte kennis en ervaring, Midden: heeft goed inzicht in het onderwerp (maar is geen expert), Hoog: heeft uitgebreide kennis en werkervaring met het onderwerp (wordt als expert gezien).

Naam persoon 4	Ervaring aan te merken als laag, midden of hoog?	Hoe lang en waar is de werkervaring opgedaan?	Onderbouwing van de opgedane kennis en ervaring Verwijzen naar bijvoorbeeld 'heeft 20 jaar werkervaring' is hierbij onvoldoende onderbouwing.
Bestuurlijke vaardigheden	☐ Laag ☐ Midden ☐ Hoog		
Leidinggevende vaardigheden in een hiërarchische verhouding	☐ Laag ☐ Midden ☐ Hoog		
Algemene vakinhoudelijk kennis Actuele kennis van de bedrijfsactiviteiten van de kredietserVICer. Deze kennis kan worden verkregen door opleiding en beroepservaring.	☐ Laag ☐ Midden ☐ Hoog		
Specifieke vakinhoudelijk kennis Theoretische en praktische ervaring met relevante wet- en regelgeving (nationale vereisten voor kredietserVICing en schuldinvoording), beslaglegging, insolventie en faillissementsprocedures, bescherming van consumenten en kredietnemers, AVG.	☐ Laag ☐ Midden ☐ Hoog		
Geschiktheid ten aanzien van de inrichting van de beheerste en integere bedrijfsvoering Kennis en ervaring met de beoordeling van de doeltreffendheid van de governance, het toezicht en de interne controles, bancaire en financiële activiteiten, contractenrecht, boekhouding/audit, het kunnen interpreteren van financiële informatie en hierbij passende controles en maatregelen kunnen nemen, risicomanagement, ICT risico's en beveiliging.	☐ Laag ☐ Midden ☐ Hoog		

Geef hieronder aan waarom u de aan te melden persoon geschikt acht voor de taken en verantwoordelijkheden die hij/zij krijgt.

Overwegingen bij samenstelling van het collectief

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 danwel de IT), zo ja wie betreft dit en wat is die toegevoegde waarde?

Individuele kennis en ervaring

Graag hieronder voor de betreffende dagelijks beleidsbepaler of lid van het toezichthoudend orgaan bij iedere vraag invullen of de kennis en werkervaring op dit gebied op laag, midden of hoog niveau aanwezig is. Het is niet aannemelijk dat op alle vlakken "hoog" wordt gescoord. Ook is "hoog" niet nodig om te worden goedgekeurd door de AFM. Wel moet zowel voldoende kennis individueel als in het collectief zijn. Laag: heeft geen kennis en ervaring op dit gebied danwel beperkte kennis en ervaring, Midden: heeft goed inzicht in het onderwerp (maar is geen expert), Hoog: heeft uitgebreide kennis en werkervaring met het onderwerp (wordt als expert gezien).

Naam persoon 5	Ervaring aan te merken als laag, midden of hoog?	Hoe lang en waar is de werkervaring opgedaan?	Onderbouwing van de opgedane kennis en ervaring Verwijzen naar bijvoorbeeld 'heeft 20 jaar werkervaring' is hierbij onvoldoende onderbouwing.
Bestuurlijke vaardigheden	☐ Laag ☐ Midden ☐ Hoog		
Leidinggevende vaardigheden in een hiërarchische verhouding	☐ Laag ☐ Midden ☐ Hoog		
Algemene vakinhoudelijk kennis Actuele kennis van de bedrijfsactiviteiten van de kredietstervicer. Deze kennis kan worden verkregen door opleiding en beroepservaring.	☐ Laag ☐ Midden ☐ Hoog		
Specifieke vakinhoudelijk kennis Theoretische en praktische ervaring met relevante wet- en regelgeving (nationale vereisten voor kredietstervicing en schuldinvoordering), beslaglegging, insolventie en faillissementsprocedures, bescherming van consumenten en kredietnemers, AVG.	☐ Laag ☐ Midden ☐ Hoog		
Geschiktheid ten aanzien van de inrichting van de beheerste en integere bedrijfsvoering Kennis en ervaring met de beoordeling van de doeltreffendheid van de governance, het toezicht en de interne controles, bancaire en financiële activiteiten, contractenrecht, boekhouding/audit, het kunnen interpreteren van financiële informatie en hierbij passende controles en maatregelen kunnen nemen, risicomanagement, ICT risico's en beveiliging.	☐ Laag ☐ Midden ☐ Hoog		

Geef hieronder aan waarom u de aan te melden persoon geschikt acht voor de taken en verantwoordelijkheden die hij/zij krijgt.

Overwegingen bij samenstelling van het collectief

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 danwel de IT), zo ja wie betreft dit en wat is die toegevoegde waarde?