

**Geschiktheidsplan Bestuur**  
**Stichting Pensioenfonds NIBC**

**Vastgesteld door het bestuur op 18 december 2020**

## **Algemeen**

Met dit Geschiktheidsplan beoogt het Bestuur van Stichting Pensioenfonds NIBC (PF NIBC) zijn eigen deskundigheid steeds verder te vergroten. Het Bestuur beschouwt het Geschiktheidsplan dan ook als een essentieel onderdeel van zijn deskundigheidsbeleid. Het Geschiktheidsplan is erop gericht op gestructureerde wijze het niveau van deskundigheid van het Bestuur te laten aansluiten bij wat nodig is aan deskundigheid voor het goed besturen van PF NIBC. Deskundigheid wordt georganiseerd rondom de kerntaken van het Bestuur. Dit komt neer op het ontwikkelen en vaststellen van het Fondsbeleid, het organiseren van de uitvoering van het beleid en het houden van toezicht op de uitvoering en het afleggen van verantwoording daarover. Dit Geschiktheidsplan geeft nadere inhoud aan het op peil brengen en houden van de geschiktheid van de (aspirant) bestuursleden en leden van de andere bestuurlijke organen betrokken bij PF NIBC.

Met de introductie op 13 januari 2019 van sleutelfuncties onder IORP II en de implementatie daarvan binnen de governance van PF NIBC is een extra dimensie aan geschiktheid toegevoegd, namelijk het op verantwoorde wijze als sleutelfunctiehouder (SFH) kunnen functioneren.

In hoofdstuk 1 worden de eisen van geschiktheid behandeld. In hoofdstuk 2 wordt beschreven op welke wijze de geschiktheid wordt bevorderd en bewaakt.

In hoofdstuk 3 is een globale jaarplanning opgenomen.

PF NIBC voert de pensioenregeling in eigen beheer uit. Het Bestuur, bestaande uit zes personen, is verantwoordelijk voor de uitvoering van de regeling. PF NIBC heeft ook aspirant bestuursleden aangesteld. Hiermee wordt de continuïteit van het Bestuur bevorderd. Aspirant-leden functioneren als een volwaardig lid van het Bestuur, maar hebben geen stemrecht. De aspirant bestuursleden kunnen kennis en ervaring opdoen en zich zodoende goed voorbereiden op een mogelijke bestuursfunctie binnen PF NIBC. Op een groot aantal gebieden vindt delegatie of uitbesteding aan personen of instellingen plaats van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

Met de implementatie van IORP II wetgeving zijn de volgende sleutelfuncties ingesteld:

- Risicobeheer functie
- Actuariële functie
- Interne audit functie

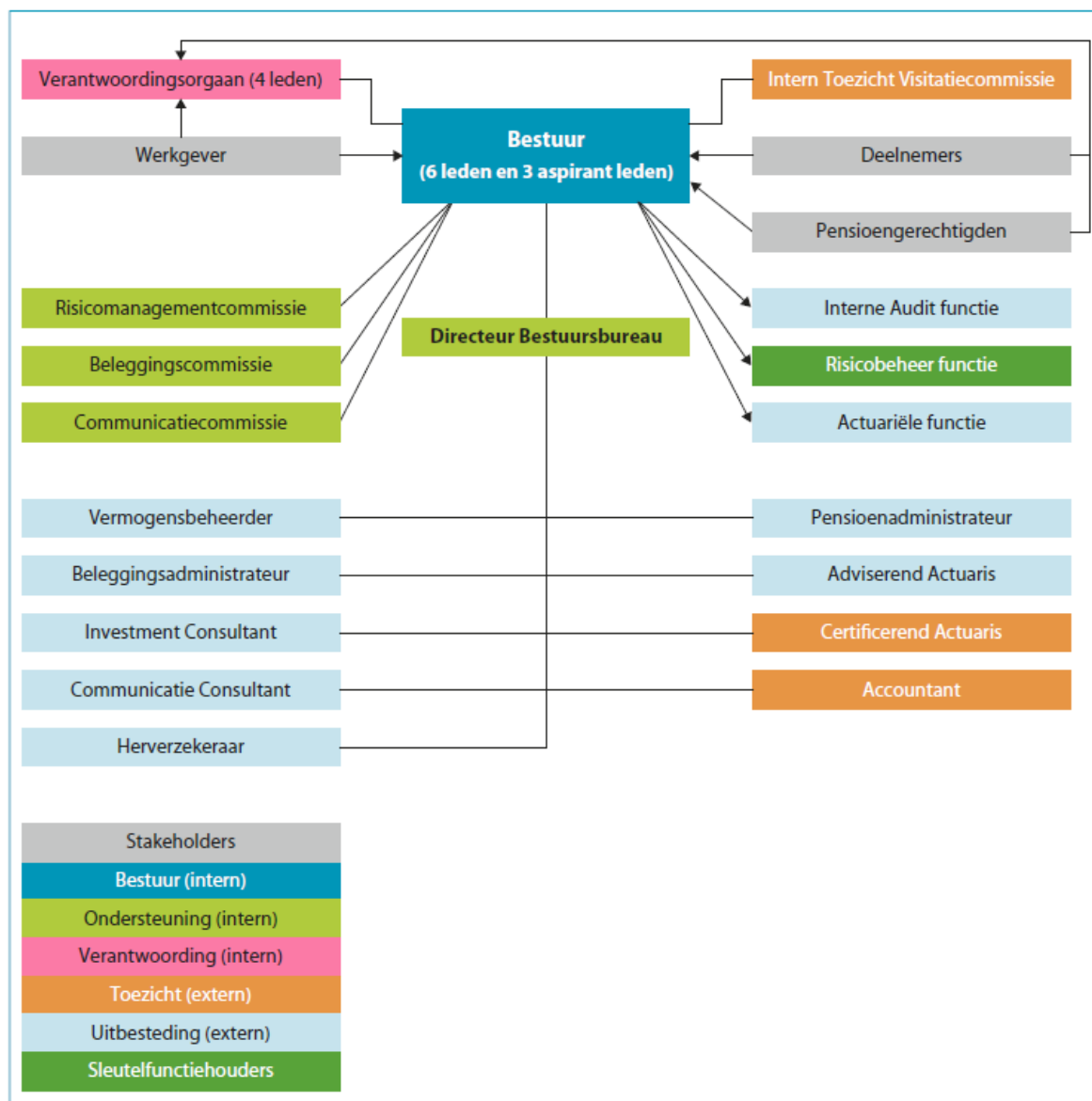
De risicobeheer functie is verantwoordelijk voor het beoordelen, monitoren en rapporteren van de financiële en niet-financiële risico's waaraan het pensioenfonds wordt blootgesteld.

De actuariële functie houdt o.a. toezicht op de berekening van de technische voorzieningen (waaronder het beoordelen of de gehanteerde methodieken, onderliggende modellen en aannames passend zijn en het beoordelen van de kwaliteit van de gebruikte basisgegevens) en draagt er toe bij dat het risicobeheer doeltreffend wordt toegepast.

De interne audit functie is verantwoordelijk voor het uitvoeren van interne audits binnen de bedrijfsvoering van het pensioenfonds. De belangrijkste taak hierbij is de periodieke evaluatie van de adequaatheid en doeltreffendheid van de interne controle mechanismen en andere procedures

en maatregelen ter waarborging van de beheerste en integere bedrijfsvoering – inclusief de uitbestede werkzaamheden.

De organisatiestructuur van PF NIBC is als volgt:



## **1. Eisen van geschiktheid**

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de eisen die worden gesteld aan de geschiktheid per orgaan, d.w.z. deskundigheid, competenties en professioneel gedrag van de aan PF NIBC verbonden personen en aan de wijze van toetsing en rapportage. Op basis van de vereisten en de aanwezige deskundigheid en competenties wordt jaarlijks door de (aspirant) bestuursleden de opleidingsbehoefte vastgesteld.

### **Geschiktheid niveau A en B**

Geschiktheid bestaat uit kennis, vaardigheden en professioneel gedrag.

In dit geschiktheidsplan wordt onderscheid gemaakt tussen een tweetal geschiktheidsniveaus.

De geschiktheidsniveaus A en B omvatten kennis, inzicht, oordeelsvorming, competenties en professioneel gedrag.

#### Niveau A: minimumniveau voor het hele Bestuur

Voldoet aan basisniveau deskundigheid op de acht aandachtsgebieden, te weten:

1. Het besturen van een organisatie
2. Relevante wet- en regelgeving
3. Pensioenregelingen en pensioensoorten
4. Financieel-technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering
5. Vermogensbeheer
6. Administratieve organisatie en interne controle (AO/IC)
7. Uitbesteding
8. Communicatie

De bestuurder heeft zicht op de eigen competenties en de benodigde competenties voor het hele bestuur en enig inzicht in de ontwikkelbaarheid van competenties. Daarnaast zijn bij iedere bestuurder competenties aanwezig om naar behoren te kunnen besturen en beschikt iedere bestuurder over het daarvoor vereiste professionele gedrag.

Op niveau A kan de bestuurder op hoofdlijnen het pensioensysteem uitleggen en toepassen, neemt de bestuurder op onafhankelijke wijze en desgewenst actief deel aan de besluitvorming en ziet de bestuurder de onderlinge samenhang tussen de bovengenoemde aandachtsgebieden.

#### Niveau B: ervaren bestuurder

Verdieping van niveau A. De bestuurder heeft zicht op de eigen competenties en de benodigde competenties voor het hele Bestuur en enig inzicht in de ontwikkelbaarheid van competenties en kan hierop acteren. De bestuurder beschikt over ervaring en/of aanvullende opleidingen op een of meer deskundigheidsgebieden genoemd onder Niveau A. De bestuurder is een deskundige gesprekspartner van experts die door een pensioenfonds worden ingeschakeld.

Het Bestuur heeft vastgesteld dat de volgende organen van PF NIBC binnen de genoemde termijnen tenminste moeten voldoen aan de onderstaande geschiktheidsvereisten:

<b>Orgaan</b>	<b>Geschiktheidsniveau</b>	<b>Termijn</b>
Bestuurders individueel	Niveau A	Bij benoeming
Bestuur collectief	Niveau B (minimaal 2 bestuursleden per kennisgebied)	Binnen 1 jaar na constatering deficiëntie
Verantwoordingsorgaan collectief	Niveau A	Binnen 1 jaar na constatering deficiëntie
Intern Toezicht individueel	Niveau A	Bij benoeming
Intern Toezicht collectief	Niveau B (minimaal 1 persoon per deskundigheidsgebied)	Bij benoeming

Voor wat betreft geschiktheidsniveau B heeft het Bestuur vastgesteld welke bestuursleden, uit oogpunt van functies en lidmaatschap van een of meerdere commissies hierover moeten beschikken. In bijlage 1 bij dit geschiktheidsplan is een bestuurdersmatrix opgenomen die een overzicht geeft van de lidmaatschappen van commissies. In bijlage 2 zijn de daaraan gekoppelde geschiktheidsvereisten per commissie-lidmaatschap/functie opgenomen. In bijlage 3 zijn de deskundigheid en competenties op individueel niveau in kaart gebracht.

#### **Competenties**

Het Bestuur heeft de competentie-eisen voor de organen van PF NIBC vastgesteld. Voor alle bestuursleden gelden dezelfde competenties. Deze zijn opgenomen in bijlage 3

#### **Toetsing en monitoring**

Gedurende het jaar zal de voorzitter tenminste één gesprek voeren met de individuele (aspirant) bestuursleden waarin de individuele bijdrage van het betrokken (aspirant) bestuurslid en de algemene gang van zaken binnen het pensioenfonds worden besproken. Het functioneren van de voorzitter komt daarin ook aan de orde. De voorzitter legt een aantal bevindingen kort vast en indien een bepaald onderwerp in meerdere gesprekken terugkomt als een zorg of aandachtspunt, dan wordt dit collectief besproken tijdens de jaarlijkse zelfevaluatie of eerder indien nodig. Periodiek worden de aanwezige deskundigheid en competenties vergeleken met de in bijlage 2 opgenomen vereisten. De toetsing van de competenties vindt jaarlijks plaats door middel van een self-assessment, als onderdeel van de jaarlijkse zelfevaluatie van het functioneren van het bestuur. In de jaarlijkse zelfevaluatie wordt tevens het functioneren van de voorzitter en de input die is verkregen in de individuele gesprekken met de voorzitter besproken.

#### **Vereiste geschiktheid: opleidingsplan**

Elk bestuurslid dient bij aantreden te beschikken over geschiktheidsniveau A. In bijlage 2 is per commissie of taakgebied aangegeven welk deskundigheidsgebied niveau B is vereist. In bijlage 3 is vervolgens per individueel bestuurslid beschreven over welke deskundigheidsgebieden iemand over niveau B beschikt. Op deze wijze kunnen eenvoudig per bestuurslid de lacunes worden vastgesteld per vereist deskundigheidsgebied. In de jaarlijkse zelfevaluatie bestuursvergadering

zal de status van de (vereiste en de aanwezige) geschiktheid per bestuurslid worden besproken. Aan de hand van de geconstateerde verschillen tussen vereiste en aanwezige geschiktheid(niveau) worden de individuele opleidingsbehoeften van de (aspirant) bestuursleden vastgesteld.

## **2. Geschiktheidsbevordering**

In dit hoofdstuk wordt beschreven op welke wijze de geschiktheid van de organen van het pensioenfonds wordt bevorderd. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de geschiktheidsbevordering voor het Bestuur enerzijds en de overige organen anderzijds.

### **Bestuur**

Ieder bestuurslid beschikt bij benoeming over geschiktheidsniveau A, dat wil zeggen: kennis op niveau A, de juiste competenties en professioneel gedrag. Een aspirant-bestuurder zal, indien hij/zij niet over dat niveau beschikt, in de periode nadat hij/zij in functie treedt binnen 1 jaar moeten investeren in geschiktheid om te besturen. Voor functies waarvoor verdieping is vereist (niveau B), dient het verdiepingsniveau aanwezig te zijn bij aanvaarding van de functie. Hiertoe wordt indien nodig een individueel opleidingsplan opgesteld. Een geschiktheidsplan zal worden opgesteld teneinde:

- Toekomstige bestuurders op het gewenste aanvangsniveau voor hun geschiktheid tot besturen te brengen
- Geschiktheid te onderhouden door middel van permanente educatie
- Deskundigheid te verdiepen waar nodig

Het bestuurdersprofiel waarin de vereiste deskundigheid, de gewenste competenties en het professionele gedrag is opgenomen, vormt het vertrekpunt voor het opstellen van een geschiktheidsplan. Door de jaarlijkse evaluatie van het bestuurlijk functioneren, krijgt de bestuurder een goed beeld van hoe het staat met de feitelijke geschiktheid. De mogelijkheid bestaat om met verdiepingsopleidingen tot realisatie van de gewenste geschiktheid te komen.

Om de verantwoordelijkheid te kunnen dragen moet een bestuurslid van PF NIBC over voldoende deskundigheid beschikken om zijn collega-bestuurslid te kunnen begrijpen, volwaardig gesprekspartner voor zijn adviseurs te kunnen zijn en zijn/haar eigen afwegingen te kunnen maken bij het bepalen van een standpunt van het Bestuur.

Het Bestuur gaat uit van een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor het gevoerde Fondsbeleid. Op basis van dit uitgangspunt is het dan ook wenselijk dat alle bestuurders het hoogste niveau van deskundigheid zullen bereiken. In de praktijk betekent dit wel een groeitraject. Het Geschiktheidsplan geeft vorm aan dit traject.

Het Bestuur is gezamenlijk verantwoordelijk voor alle aspecten die samenhangen met het besturen van het Fonds op alle aandachtsgebieden. Wel bestaat er een taakverdeling binnen het Bestuur op een aantal deelgebieden in de vorm van functies binnen het Bestuur en door gevormde commissies. Dit zijn beleidsadviserende of beleidsvoorbereidende commissies. De Directeur bestuursbureau PF NIBC is verantwoordelijk voor de tijdige communicatie tussen alle betrokken partijen. De taakverdeling is in de bestuurdersmatrix vastgelegd, welke is opgenomen in bijlage 1.

### **Benoeming van bestuursleden op basis van de profielschets**

Zodra een vacature voor een bestuurslid in zicht komt zal het Bestuur de bestuurdersmatrix (bijlage 1) en de vereiste versus aanwezige geschiktheid (opgenomen in de geschikheidsmatrix – bijlage 3) –voor zover nodig– actualiseren. Desgewenst kan een herschikking van de taken aan de hand van de geschiktheid onder de zittende bestuursleden plaatsvinden. Vervolgens wordt het profiel opgesteld van de voor de vacature benodigde geschiktheid. Aan de hand van dit profiel zullen kandidaten worden gezocht. De kandidaten zullen door het Bestuur worden beoordeeld op geschiktheid aan de hand van de profielschets, mede in relatie tot de geschikheidsverdeling bij de nog zittende bestuursleden. Het Bestuur benoemt het nieuwe bestuurslid. De algemene profielschets, de profielschets voor de bestuurder met vermogensbeheer als verantwoordelijkheid en de profielschets voor de bestuurder die de sleutelfunctie risicobeheer vervult, zijn opgenomen als bijlage 4 t/m 6 bij dit Geschikheidsplan.

### **Jaarlijks een of meerdere actualiteiten(mid)dagen**

Gedurende het jaar wordt tijdens reguliere vergaderingen van PF NIBC regelmatig in permanente educatie voorzien doordat een externe deskundige wordt uitgenodigd een presentatie of workshop over een pensioen gerelateerd onderwerp te verzorgen. De Directeur Bestuursbureau PF NIBC zorgt er daarnaast voor dat de aan PF NIBC verbonden personen op de hoogte worden gehouden van actualiteiten(mid)dagen op het gebied van wet- en regelgeving en andere ontwikkelingen op pensioengebied. De Directeur Bestuursbureau PF NIBC houdt een overzicht bij van de opleidingen, seminars en workshops waar door de individuele bestuursleden aan is deelgenomen. Naast het deelnemen aan permanente educatie en externe evenementen kunnen de bestuursleden hun deskundigheid behouden/bevorderen door het bijhouden van vakbladen, e-mailalerts, nieuwsbrieven e.d. Bestuursleden kunnen de onderwerpen van hun belangstelling bij de Directeur Bestuursbureau PF NIBC kenbaar maken.

### **Risicomanagement commissie, Beleggingscommissie, Communicatiecommissie en Directeur Bestuursbureau PF**

Voor leden van de Risicomanagement commissie, Beleggingscommissie, de Communicatiecommissie en de Directeur Bestuursbureau PF NIBC gelden specifieke geschiktheidsvereisten, op basis waarvan de selectie van de leden/medewerkers plaatsvindt. Voor deze organen geldt dat door PF NIBC geen specifieke opleidingen en trainingen worden ingericht, maar dat de betrokkenen desgewenst wel kunnen deelnemen aan externe seminars en workshops. Verwacht wordt dat betrokkenen zelf initiatief nemen voor adequate opleidingen.

### **Verantwoordingsorgaan**

Voor het Verantwoordingsorgaan geldt dat de leden democratisch zijn gekozen of benoemd (lid namens de werkgever). Zij zijn echter geen medebeleidsbepaler doordat aan het Verantwoordingsorgaan alleen het adviesrecht voor bepaalde bestuursbesluiten is toegekend. De geschiktheid voor hun functie hangt samen met deskundigheid, vaardigheden en professioneel gedrag, maar een lid van het Verantwoordingsorgaan hoeft niet te besturen. Voldoende is dat het Verantwoordingsorgaan collectief beschikt over geschikheidsniveau A.

### **Visitatiecommissie**

De Visitatiecommissie wordt extern aangesteld. Voor de leden van deze commissie gelden specifieke geschiktheidsvereisten op basis waarvan de selectie van leden plaatsvindt.

Bij benoeming dienen de leden van de Visitatiecommissie individueel minimaal over geschiktheidsniveau A te beschikken en collectief over geschiktheidsniveau B.

### **Sleutelfunctiehouders Actuarieel en Interne Audit**

De sleutelfunctiehouders Actuarieel en Interne Audit worden in verband met de specifieke kennisgebieden en daarbij behorende opleidingsvereisten in principe niet binnen het bestuur belegd. Van kandidaten die voor deze functies geschikt worden geacht wordt verwacht dat zij de door hun beroepsorganisaties aangeboden opleidingen en daaraan verbonden opleidingstitels met goed gevolg hebben afgerond. Meer specifiek wordt van de actuariële SFH verwacht dat hij/zij de titel AAG of een vergelijkbare buitenlandse opleidingstitel mag dragen en voor de SFH Interne Audit wordt verwacht dat hij/zij de titel RA / RO / RE of een vergelijkbare buitenlandse opleidingstitel mag dragen. De profielschets van de sleutelfunctiehouders Actuarieel en Interne Audit zijn als bijlage 7 respectievelijk 8 opgenomen.

### **3 Globale jaarplanning**

Globaal houdt PF NIBC de volgende jaarplanning aan:

Gedurende het jaar: tenminste 1 gesprek tussen voorzitter en individuele (aspirant)bestuursleden en tussen de voorzitter en de voorzitter van het Verantwoordingsorgaan.

November/December: evaluatie Geschiktheidsplan, actualiseren geschiktheidsmatrix en actualiseren en inventariseren opleidingsbehoeften

December: self-assessment en zelf-evaluatie bestuur en commissies



## BIJLAGE 1 – Bestuurdersmatrix PF NIBC (Verantwoordelijkheden)

<b>Taakverdeling:</b> V = verantwoordelijk U = uitvoerend A = adviserend										
Naam persoon/ organisatie			1. Besturen van een Organisatie	2. Relevante wet- en regelgeving	3. Pensioenregelingen en soorten	4. Actuariële begrippen en Verslaglegging	5. Vermogensbeheer	6. Administratieve org en interne controle	7. Uitbesteding van werkzaamheden	8. Communicatie
<b>Bestuur PF NIBC</b>										
Drs. L.W. Punt RT	Voorzitter	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Drs. I.J.S.M. van Rhijn	Vice voorzitter	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Mr. J.E.M. Jansen	Bestuurslid / Secretaris	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Drs H.A. Veenbergen	Bestuurslid / Peningmeester	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Drs. F.J. van der Scheer QT	Bestuurslid	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Drs. H.J.M. Doumen	Bestuurslid	V	V	V	V	V	V	V	V	V
<b>Sleutelfunctiehouders PF NIBC</b>										
Drs. F.J. van der Scheer QT	Risicobeheer functie	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Drs. J.H.M. Terheggen AAG	Actuariële functie	-	A	A	A	A	A	A	-	-
Drs. P.J.A. Thöni RO	Interne audit functie	A	A	-	-	-	A	A	-	-
<b>Aspirant bestuurders</b>										
Drs. A.A. Chandrikasingh FRM PRM	Aspirant-bestuurder									
S. Kellendonk Msc.	Aspirant-bestuurder									
Vacature	Aspirant-bestuurder									
<b>Directeur Bestuursbureau</b>										
Drs. E. Koningen RA	Dagelijks beleid	U	U/ A	U/ A	U	U	U/ A	U/ A	U/ A	U/ A
<b>Risicomangement commissie</b>										
Drs. F.J. van der Scheer QT	Voorzitter	-	-	-	A	A	A	A	A	-
Drs. H.J.M. Doumen	Lid	-	-	-	A	A	A	A	A	-
M.C. Gertsen Msc.	Secretaris	-	-	-	A	A	A	A	A	-
Drs. A.A. Chandrikasingh FRM PRM	Lid	-	-	-	A	A	A	A	A	-
Drs. M.F.L. Hellegers	Lid	-	-	-	A	A	A	A	A	-
R.Q.J.M. Laumans	Lid	-	-	-	A	A	A	A	A	-
I.M. Kortekaas BBA MSSM CISA	Lid	-	-	-	A	A	A	A	A	-
Drs. E. Koningen RA	Lid	-	-	-	A	A	A	A	A	-
<b>Beleggingscommissie</b>										
Drs. M.F.L. Hellegers	Voorzitter	-	-	-	-	A	-	-	-	-
Drs. I.J.S.M. van Rhijn	Vice voorzitter	-	-	-	-	A	-	-	-	-
Drs. J.C.J. Starrenburg RT	Lid	-	-	-	-	A	-	-	-	-
Drs H.A. Veenbergen	Lid	-	-	-	-	A	-	-	-	-
Drs P.G.J. van der Sterren	Lid	-	-	-	-	A	-	-	-	-
Drs. A.A. Chandrikasingh FRM PRM	Lid	-	-	-	-	A	-	-	-	-
Ing. Y. Savas Msc.	Lid	-	-	-	-	A	-	-	-	-
S. Binda Msc.	Secretaris	-	-	-	-	A	-	-	-	-

<b>Communicatiecommissie</b>									
Mr. J.E.M. Jansen	Voorzitter	-	-	-	-	-	-	-	A
S. Kellendonk Msc.	Lid	-	-	-	-	-	-	-	A/U
Vacature	Lid	-	-	-	-	-	-	-	A/U
R. Klaver LLB	Secretaris	-	-	-	-	-	-	-	A/U
<b>Verantwoordingsorgaan</b>									
Drs. B. Schoenmakers CPC	Werkgever	-	-	-	-	-	-	-	-
Drs. S.L.R. Heijstek CFA	Deelnemers	-	-	-	-	-	-	-	-
A. Ndyeshobola MBA Ba	Deelnemers	-	-	-	-	-	-	-	-
Mr. J.J. Stokman	Pensioengerechtigden	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Outsourcing dienstverlening</b>									
AZL NV	DB Pensioenadm.	-	A/U	-	-	-	U	U	-
NNIP ICS	Beleggingsadministratie	-	-	-	-	U	-	-	-
NNIP	Currency hedging	-	-	-	-	U	-	-	-
NNIP	Vermogensbeheer	-	-	-	-	U	-	-	-
AZL NV	Actuariële verslaglegging	-	-	-	U	-	-	-	-
Mercer (Nederland) B.V., Amstelveen	Adviserend Actuaris	A	A	A	-	-	A	U	A
Mercer (Nederland) B.V., Amstelveen	Certificerend Actuaris	-	A	A	A	-	-	A	-
Mercer (Nederland) B.V., Amstelveen	Actuariële functie	-	A	A	A	A	A	-	-
NIBC Bank N.V.	Interne Audit functie	A	A	-	-	-	A	A	-
NautaDutilh N.V., Amsterdam	Notaris	-	A/U	-	-	-	-	-	-
KPMG Accountants N.V.	Accountant	-	A	-	U	-	A	A	-
BeFrank PPI	DC pensioenadm.	-	-	-	-	U	-	U	U
SCOR Global Life SE	Herverzekering	-	-	-	U	-	-	-	-
NIBC Bank NV (salaris administratie)	Deelnemersmutaties	-	-	-	-	-	-	U	-

## Bijlage 2 – Overzicht vereiste deskundigheid niveau B en competenties

<p>Voor de commissies/taken is met een X aangegeven op welke deskundigheidsgebieden niveau B is vereist.</p>	Beleggingscommissie	Communicatiecommissie	Jaarrekening/jaarverslag	Risicomanagement commissie	Directeur Bestuursbureau	Verantwoordingsorgaan
<b>Deskundigheidsgebied</b>						
1. Besturen organisatie				X		
2. Wet- en regelgeving	X	X	X	X	X	
3. Pensioenregelingen en soorten					X	
4. Actuarieel en verslaglegging			X	X	X	
5. Vermogensbeheer	X				X	
6. Administratieve Organisatie en Interne beheersing			X	X	X	
7. Uitbesteding werkzaamheden	X		X	X	X	
8. Communicatie		X			X	
<b>Vereiste competenties</b>	Voor alle bestuursleden					
Reflecterend vermogen	X					
Multidisciplinair denken	X					
Problemen analyseren en oordeel vormen	X					
Integer handelen	X					
Organisatie- en omgevingsbewustzijn hebben	X					
Samenwerken	X					
Onafhankelijk	X					
Kritisch	X					
Besluitvaardig	X					
Verantwoordelijkheid nemen	X					

### BIJLAGE 3 – Geschiktheidsmatrix Stichting Pensioenfonds NIBC

		Niveau A	Niveau B *1)	Competenties (Bijlage 2)	Professioneel gedrag *2)
Bestuurder	Functie				
Drs L.W. Punt RT	Voorzitter (WG) *	Ja	1,2,3,4,5,6,7,8	Ja	Ja
Drs. IJ.S.M. van Rhijn	Vice voorzitter (WG)	Ja	1,2,5,6,7	Ja	Ja
Mr. J.E.M. Jansen	Secretaris (WG)	Ja	1,2,3,6,8	Ja	Ja
Drs. H.A. Veenbergen	Penningmeester (DN)	Ja	4,5,6	Ja	Ja
Drs. F.J. van der Scheer QT	Lid (DN)	Ja	1,2,3,4,5,6,7	Ja	Ja
Drs. H.J.M Doumen	Lid (DN / PG)	Ja	1,3,4,6	Ja	Ja
<b>Sleutelfunctiehouders PF NIBC</b>					
Drs. F.J. van der Scheer QT	Risicobeheer functie	Ja	1,2,3,4,5,6,7,	Ja	Ja
Drs. J.H.M. Terheggen AAG	Actuariële functie			Ja	Ja
Drs. P.J.A. Thöni RO	Interne audit functie			Ja	Ja
<b>Aspirant bestuurder</b>					
Drs. A.A. Chandrikasingh FRM PRM	Aspirant lid	Ja		Ja	Ja
S. Kellendonk Msc.	Aspirant lid	Nee		Ja	Ja
Vacature	Aspirant lid				
<b>Directeur Bestuursbureau</b>					
Drs. E. Koningen RA	Directeur Bestuursbureau	Ja	2,3,4,5,6,7,8	Ja	Ja
<b>Risicomangement commissie</b>					
Drs. F.J. van der Scheer QT	Voorzitter	Ja	1,2,3,4,5,6,7,	Ja	Ja
Drs. H.J.M Doumen	Lid	Ja	1,3,4,6	Ja	Ja
M.C. Gertsen Msc.	Secretaris	Nee			Ja
Drs. A.A. Chandrikasingh FRM PRM	Lid	Nee			Ja
Drs. M.F.L. Hellegers	Lid	Ja			Ja
R.Q.J.M. Laumans	Lid	Nee			Ja
I.M. Kortekaas BBA MSSM CISA	Lid	Nee			Ja
Drs. E. Koningen RA	Lid	Ja	2,3,4,5,6,7,8	Ja	Ja
<b>Beleggingscommissie</b>					
Drs. M.F.L. Hellegers	Voorzitter	Ja			Ja
Drs. IJ.S.M. van Rhijn	Vice-voorzitter	Ja	1,2,5,6,7	Ja	Ja
Drs. J.C.J. Starrenburg RT	Lid	Ja			Ja
Drs H.A. Veenbergen	Lid	Ja	4,5,6	Ja	Ja

Drs P.G.J. van der Sterren	Lid	Ja			Ja
Drs. A.A. Chandrikasingh FRM PRM	Lid	Nee			Ja
Ing. Y. Savas Msc.	Lid	Nee			Ja
S. Binda Msc.	Secretaris	Nee			Ja
<b>Communicatiecommissie</b>					
Mr. J.E.M. Jansen	Voorzitter	Ja	1,2,3,6,8	Ja	Ja
S. Kellendonk Msc.	Lid	Nee			Ja
Vacature	Lid	Nee			Ja
R. Klawer LLB	Secretaris	Nee			Ja
<b>Verantwoordingsorgaan</b>					
Drs. B. Schoenmakers CPC	Werkgever	Ja			Ja
Drs. S.L.R. Heijstek CFA	Deelnemers	Ja			Ja
A. Ndyeshobola MBA Ba	Deelnemers	Nee			Ja
Mr. J.J. Stokman	Pensioengerechtigden	Ja			Ja

\*) Cijfers verwijzen naar onderstaande 8 aandachtsgebieden:

1. Besturen van een pensioenfonds
2. Relevante wet- en regelgeving
3. Pensioenregelingen en pensioensoorten
4. Financieel-technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering
5. Vermogensbeheer
6. Administratieve organisatie en interne controle (AO/IC)
7. Uitbesteding van werkzaamheden
8. Communicatie

\*2) Overige vereisten: beschikt aantoonbaar over voldoende tijd, de bestuurder heeft de fonksarakteristieken 'in de genen', de bestuurder is zich bewust van board room dynamics en de bestuurder wordt gekenmerkt door integer gedrag

## **BIJLAGE 4 – Algemene profielschets bestuurders Pensioenfonds**

### **Niveau Bestuurder:**

Senioriteit vergelijkbaar met de Corporate Title NIBC: Vice President of hoger.

Het gehele bestuur beschikt over deskundigheid op tenminste niveau A en minimaal 2 bestuurders op niveau B op de volgende aandachtsgebieden:

- Het besturen van een organisatie
- Relevante wet- en regelgeving
- Pensioenregelingen en pensioensoorten
- Financieel-technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering
- Vermogensbeheer
- Administratieve organisatie en interne controle (AO/IC)
- Uitbesteding
- Communicatie

### **Vertegenwoordiging achterban**

- Draagvlak en vertrouwen bij achterban (werkgever, deelnemers en pensioengerechtigden)
- Evenwichtige afweging van de belangen van alle betrokkenen

### **Diversiteit bestuur**

Evenwichtige vertegenwoordiging organisatie (man/ vrouw, jong/oud, front office/back office)

### **Competenties**

- Reflecterend vermogen
- Multidisciplinair denken
- Problemen analyseren en oordeelsvorming
- Integer handelen
- Organisatie- en omgevingsbewustzijn hebben
- Samenwerken
- Onafhankelijk
- Kritisch
- Besluitvaardig
- Verantwoordelijkheid nemen

### **Overige vereisten**

- beschikt aantoonbaar over voldoende tijd
- de bestuurder heeft de fondskarakteristieken 'in de genen'
- de bestuurder is zich bewust van board room dynamics
- de bestuurder wordt gekenmerkt door integer gedrag

## **BIJLAGE 5 - Profielschets bestuurders Pensioenfonds met vermogensbeheer als verantwoordelijkheid**

### **Niveau Bestuurder:**

Senioriteit vergelijkbaar met de Corporate Title NIBC: Associate Director of hoger.

Het gehele bestuur beschikt over deskundigheid op tenminste niveau A en minimaal 2 bestuurders op niveau B op de volgende aandachtsgebieden:

- Het besturen van een organisatie
- Relevante wet- en regelgeving
- Pensioenregelingen en pensioensoorten
- Financieel-technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering
- Vermogensbeheer
- Administratieve organisatie en interne controle (AO/IC)
- Uitbesteding
- Communicatie

### **Vertegenwoordiging achterban**

- Draagvlak en vertrouwen bij achterban (werkgever, deelnemers en pensioengerechtigden)
- Evenwichtige afweging van de belangen van alle betrokkenen

### **Diversiteit bestuur**

Evenwichtige vertegenwoordiging organisatie (man/ vrouw, jong/oud, front office/back office)

### **Competenties**

- Reflecterend vermogen
- Multidisciplinair denken
- Problemen analyseren en oordeelsvorming
- Integer handelen
- Organisatie- en omgevingsbewustzijn hebben
- Samenwerken
- Onafhankelijk
- Kritisch
- Besluitvaardig
- Verantwoordelijkheid nemen

### **Kennis vermogensbeheer**

DNB toetst aanwezigheid beleggingskennis bestuurders op de volgende twee kennisniveaus en op een ervaringsniveau

Basis: basiskennis van beleggingen, governance (countervailing power) en balansmanagement

Verdieping: meer inhoudelijke beleggingskennis

Ervaring: aantoonbare beleggingservaring en vaardigheden

Een bestuurder met het vermogensbeheer in portefeuille dient minimaal over een kennisniveau 'Verdieping' te beschikken, waarbij het wenselijk is als er ook relevante beleggingservaring is opgedaan.

#### **Overige vereisten**

- beschikt aantoonbaar over voldoende tijd
- de bestuurder heeft de fonkskarakteristieken 'in de genen'
- de bestuurder is zich bewust van board room dynamics
- de bestuurder wordt gekenmerkt door integer gedrag



## **BIJLAGE 6 - Profielschets bestuurders Pensioenfonds met risicobeheer (sleutelfunctie) als verantwoordelijkheid**

### **Niveau Bestuurder:**

Senioriteit vergelijkbaar met de Corporate Title NIBC: Director of hoger.

Het gehele bestuur beschikt over deskundigheid op tenminste niveau A en minimaal 2 bestuurders op niveau B op de volgende aandachtsgebieden:

- Het besturen van een organisatie
- Relevante wet- en regelgeving
- Pensioenregelingen en pensioensoorten
- Financieel-technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering
- Vermogensbeheer
- Administratieve organisatie en interne controle (AO/IC)
- Uitbesteding
- Communicatie

### **Vertegenwoordiging achterban**

- Draagvlak en vertrouwen bij achterban (werkgever, deelnemers en pensioengerechtigden)
- Evenwichtige afweging van de belangen van alle betrokkenen

### **Diversiteit bestuur**

Evenwichtige vertegenwoordiging organisatie (man/ vrouw, jong/oud, front office/back office)

### **Competenties**

- Reflecterend vermogen
- Multidisciplinair denken
- Problemen analyseren en oordeelsvorming
- Integer handelen
- Organisatie- en omgevingsbewustzijn hebben
- Samenwerken
- Onafhankelijk
- Overtuigingskracht
- Besluitvaardig
- Verantwoordelijkheid nemen
- Communicatief vermogen

### **Kennis risicobeheer**

De bestuurder met sleutelfunctie risicobeheer zal de volgende deelgebieden op adequate wijze moeten kunnen toepassen:

- Kennis van risicohouding, risicobeleid en risicobeheercyclus en deze kunnen toepassen
- Kennis van methoden en technieken om risico's te identificeren, meten, beheersen en te mitigeren
- In staat om zowel financiële als niet-financiële risico's individueel als in samenhang te beoordelen (integraal risicobeheer)
- Kennis van inrichting governance, rapportagelijnen en escalatielijnen
- Kennis van de inrichting van de uitbestedingscyclus
- Kennis van de relevante processen binnen het fonds op het gebied van risicobeheersing
- Kennis van de Eigen Risico Beoordeling en relevante pensioenwet- en regelgeving

### **Overige vereisten**

- Helicopterzicht
- Authentiek
- beschikt over autoriteit
- kan zich onafhankelijk positioneren
- beschikt aantoonbaar over voldoende tijd
- de bestuurder heeft de fondskarakteristieken 'in de genen'
- de bestuurder is zich bewust van board room dynamics
- de bestuurder wordt gekenmerkt door integer gedrag

## **BIJLAGE 7 - Profielschets Sleutelfunctiehouder Actuarieel**

### **Niveau Kandidaat:**

Senioriteit vergelijkbaar met de Corporate Title NIBC: Director of hoger.

### **Competenties (welke ook van een bestuurder van PF NIBC worden verwacht)**

- Reflecterend vermogen
- Multidisciplinair denken
- Problemen analyseren en oordeelsvorming
- Integer handelen
- Organisatie- en omgevingsbewustzijn hebben
- Samenwerken
- Onafhankelijk
- Overtuigingskracht
- Besluitvaardig
- Verantwoordelijkheid nemen
- Communicatief vermogen

### **Kennis Actuariële onderwerpen**

De sleutelfunctiehouder Actuarieel zal de volgende deelgebieden op adequate wijze moeten kunnen toepassen:

- Kennis van inrichting processen actuariële functie
- Beoordelen van processen voor de berekening van de technische voorzieningen
- Beoordelen van de betrouwbaarheid en adequaatheid van de berekening van de technische voorzieningen
- Beoordelen gedragslijn m.b.t. het aangaan van pensioenverplichtingen
- Beoordelen adequaatheid van de verzekeringsregelingen
- Kennis van methoden en technieken om (verzekeringstechnische) risico's te identificeren, meten, beheersen en te mitigeren ofwel het risicobeheer kunnen bevorderen

### **Overige (opleidings) vereisten**

- Universitair of HBO werk-en denkniveau
- Afgeronde opleiding tot AAG (Actuarieel Genootschap)
- Helicopterzicht
- Authentiek
- beschikt over autoriteit
- kan zich onafhankelijk positioneren
- onafhankelijke oordeelsvorming
- beschikt aantoonbaar over voldoende tijd
- de sleutelfunctiehouder is zich bewust van board room dynamics
- de sleutelfunctiehouder wordt gekenmerkt door integer gedrag

## **BIJLAGE 8 - Profielschets Sleutelfunctiehouder Interne Audit**

### **Niveau Kandidaat:**

Senioriteit vergelijkbaar met de Corporate Title NIBC: Director of hoger.

### **Competenties (welke ook van een bestuurder van PF NIBC worden verwacht)**

- Reflecterend vermogen
- Multidisciplinair denken
- Problemen analyseren en oordeelsvorming
- Integer handelen
- Organisatie- en omgevingsbewustzijn hebben
- Samenwerken
- Onafhankelijk
- Overtuigingskracht
- Besluitvaardig
- Verantwoordelijkheid nemen
- Communicatief vermogen

### **Kennis Interne audit**

De sleutelfunctiehouder Interne Audit zal de volgende deelgebieden op adequate wijze moeten kunnen toepassen:

- Kennis van inrichting processen interne auditfunctie
- Kennis van het toepassen van de audit jaarcyclus
- Beoordeling van de uitgevoerde audits
- Beoordelen auditbevindingen, bepalen van de consequenties voor PF NIBC en bewaken van de follow-up

### **Overige (opleidings) vereisten**

- Universitair of HBO werk-en denkniveau
- Afgeronde opleiding tot RA (NBA), RO (SVRO), RE (NOREA), CIA (IIA)
- Helicopterzicht
- Authentiek
- beschikt over autoriteit
- kan zich onafhankelijk positioneren
- onafhankelijke oordeelsvorming
- beschikt aantoonbaar over voldoende tijd
- de sleutelfunctiehouder is zich bewust van board room dynamics
- de sleutelfunctiehouder wordt gekenmerkt door integer gedrag