

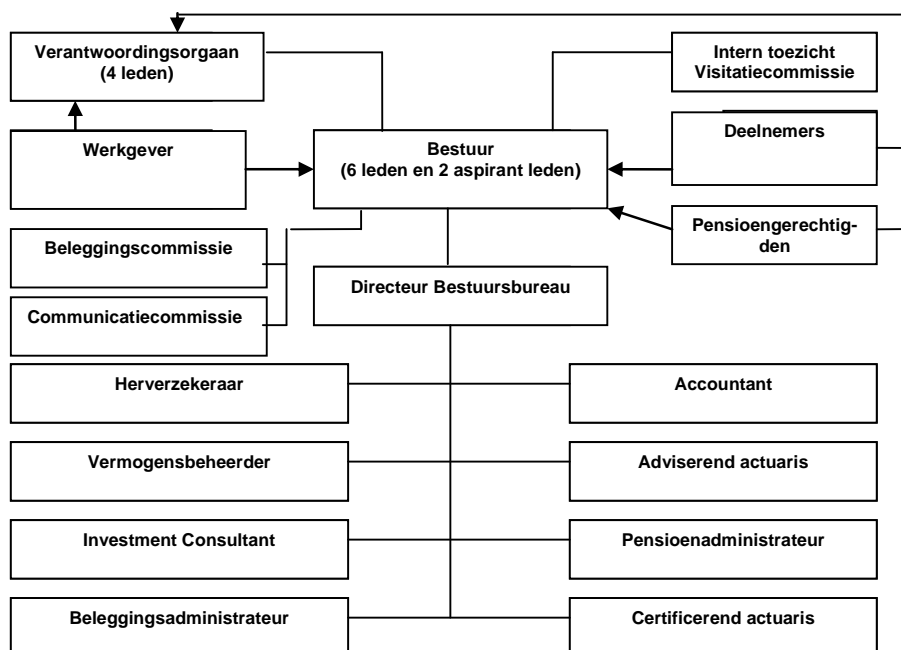
Geschiktheidsplan Bestuur
Stichting Pensioenfonds NIBC

Vastgesteld door het bestuur op 15 december 2017

Algemeen

Met dit Geschiktheidsplan beoogt het bestuur van Stichting Pensioenfonds NIBC (PF) 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 het PF. 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 het PF. 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.

Het PF 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 het PF. Op een groot aantal gebieden vindt delegatie of uitbesteding aan personen of instellingen plaats van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. De organisatiestructuur van het PF 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 het PF 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 het PF binnen de genoemde termijnen tenminste moeten voldoen aan de onderstaande geschiktheidsvereisten:

Orgaan	Geschiktheidsniveau	Termijn
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)	Binnen 1 jaar na constatering deficiëntie

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 het PF 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 niet over dat niveau beschikt, in de periode nadat hij 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 het PF over voldoende deskundigheid beschikken om zijn collega-bestuurslid te kunnen begrijpen, volwaardig gesprekspartner voor zijn adviseurs te kunnen zijn en zijn 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 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 en de profielschets voor de bestuurder met vermogensbeheer als verantwoordelijkheid zijn opgenomen als bijlage 4 bij dit Geschikheidsplan.

Jaarlijks een of meerdere actualiteiten(mid)dagen

Gedurende het jaar wordt tijdens reguliere vergaderingen van het PF 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 zorgt er daarnaast voor dat de aan het PF 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 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 kenbaar maken.

Beleggingscommissie, Communicatiecommissie en Directeur Bestuursbureau PF

Voor leden van de Beleggingscommissie, de Communicatiecommissie en de Directeur Bestuursbureau PF gelden specifieke geschiktheidsvereisten, op basis waarvan de selectie van de leden/medewerkers plaatsvindt. Voor deze organen geldt dat door het PF 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. Zij zijn medebeleidsbepaler doordat aan het Verantwoordingsorgaan het goedkeuringsrecht voor bepaalde bestuursbesluiten is toegekend. De geschiktheid voor hun functie hangt dus samen met deskundigheid, vaardigheden en professioneel gedrag, maar een medebeleidsbepaler 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.

3 Globale jaarplanning

Globaal houdt het PF 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

BIJLAGE 1 – Bestuurdersmatrix PF NIBC (Verantwoordelijkheden)

Taakverdeling: V = verantwoordelijk U = uitvoerend A = adviserend		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
Naam persoon/ organisatie									
Bestuur PF NIBC									
Drs. L.W. Punt RT	Voorzitter /	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
Mr. J.E.M. Jansen	Bestuurslid	V	V	V	V	V	V	V	V
Mr. J.A. Nagtegaal	Secretaris	V	V	V	V	V	V	V	V
Drs. F.J. van der Scheer QT	Bestuurslid / Penningmeester	V	V	V	V	V	V	V	V
Drs. H.J.M. Doumen	Bestuurslid	V	V	V	V	V	V	V	V
Aspirant bestuurders									
Drs. I.J.C.D. Hennen	Aspirant-bestuurder								
Drs H.A. Veenbergen	Aspirant-bestuurder								
Directeur Bestuursbureau									
Drs. E. Koningen RA	Dagelijks beleid	U	U/ A	U/ A	U	U	U/ A	U/ A	U/ A
Beleggingscommissie									
Drs. J.C.J. Starrenburg	Voorzitter	-	-	-	-	A	-	-	-
Drs. I.J.C.D. Hennen	Lid	-	-	-	-	A	-	-	-
Drs. I.J.S.M. van Rhijn	Lid	-	-	-	-	A	-	-	-
A.C. Schoonewil	Lid	-	-	-	-	A	-	-	-
Drs. M.F.L. Hellegers	Lid	-	-	-	-	A	-	-	-
Drs P.G.J. van der Sterren	Lid	-	-	-	-	A	-	-	-
Drs H.A. Veenbergen	Lid	-	-	-	-	A	-	-	-
A. Chandrikasingh	Lid	-	-	-	-	A	-	-	-
Communicatiecommissie									
Mevrouw Mr. J.E.M. Jansen	Voorzitter	-	-	-	-	-	-	-	A
Mevrouw M. Conijn	Lid	-	-	-	-	-	-	-	A/U
Mr. J.A. Nagtegaal	Lid	-	-	-	-	-	-	-	A
M. Engbersen	Lid	-	-	-	-	-	-	-	A/U
Extern (bridgevest)	Adviseur	-	-	-	-	-	-	-	A/U
Verantwoordingsorgaan									
M. Groot Wesseldijk	Werkgever	-	-	-	-	-	-	-	-
Drs. D.L. van den Beukel	Deelnemers	-	-	-	-	-	-	-	-
Drs. J. van Geest	Deelnemers	-	-	-	-	-	-	-	-
Drs. J.A. Scholten	Pensioengerechtigden	-	-	-	-	-	-	-	-
Outsourcing dienstverlening									
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	-
Houthoff Buruma	Notaris	-	A/U	-	-	-	-	-	-
KPMG Accountants N.V.	Accountant	-	A	-	U	-	A	A	-
NNIP / NN PPI	DC pensioenadm.	-	-	-	-	U	-	U	U
Zwitserleven	Herverzekering	-	-	-	U	-	-	-	-
NIBC Bank NV (salaris administratie)	Deelnemersmutaties	-	-	-	-	-	-	U	-

Bijlage 2 – Overzicht vereiste deskundigheid niveau B en competenties

	Beleggingscommissie	Communicatiecommissie	Jaarrekening/jaarverslag	Risicomanagement	Directeur Bestuursbureau	Verantwoordingsorgaan
Voor de commissies/taken is met een X aangegeven op welke deskundigheidsgebieden niveau B is vereist.						
Deskundigheidsgebied						
1. Besturen organisatie				X		X
2. Wet- en regelgeving	X	X	X	X	X	
3. Pensioenregelingen en soorten					X	X
4. Actuarieel en verslaglegging			X	X	X	X
5. Vermogensbeheer	X					
6. Administratieve Organisatie en Interne beheersing			X		X	
7. Uitbesteding werkzaamheden	X		X	X	X	
8. Communicatie		X		X		
Vereiste competenties	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

Bestuurder	Functie	Niveau A	Niveau B *1)	Competenties (Bijlage 3)	Professioneel gedrag *2
Drs L.W. Punt RT	Voorzitter (WG) *	Ja	1,2,3,4,5,6,7,8	Ja	Ja
Drs. I.J.S.M. van Rhijn	Vice voorzitter (WG)	Ja	1,2,5,6,7	Ja	Ja
Mr. J.E.M. Jansen	Lid (WG)	Ja	1,2,3,6,8	Ja	Ja
Mr. J.A. Nagtegaal	Secretaris (DN)	Ja	1,2,3,5,6,7,8	Ja	Ja
Drs. F.J. van der Scheer QT	Lid (DN)	Ja	1,3,4,5,6,7	Ja	Ja
Drs. H.J.M Doumen	Lid (DN / PG)	Ja	1,3,4,6	Ja	Ja
Aspirant bestuurder					
Drs I.J.C.D. Hennen	Aspirant lid	Ja	1,2,3,5,7,8	Ja	Ja
Drs. H.A. Veenbergen	Aspirant lid	Ja	5	Ja	Ja
Directeur Bestuursbureay					
Drs. E. Koningen RA	Directeur Bestuursbureau	Ja	6,7,8	Ja	Ja
Beleggingscommissie					
Drs J.C.J. Starrenburg RT	Voorzitter	Ja			Ja
A.C. Schoonewil	Lid	Ja			Ja
Drs. M.F.L. Hellegers	Secretaris	Ja			Ja
Drs. H.A. Veenbergen	Lid	Ja			Ja
Drs. I.J.S.M. van Rhijn	Lid	Ja	1,2,5,6,7	Ja	Ja
Drs P.G.J. van der Sterren	Lid	Ja			Ja
Drs. I.J.C.D Hennen	Lid	Ja	1,2,3,5,7,8	Ja	Ja
A. Chandrikasingh	Lid	Nee			Ja
Communicatiecommissie					
Mevrouw Mr. J.E.M. Jansen	Voorzitter	Ja	1,2,3,6,8		Ja
Mevrouw M. Conijn	Lid	Nee			Ja
Mr. J.A. Nagtegaal	Lid	Ja	1,2,3,5,6,7,8		Ja
M. Engbersen	Lid	Nee			Ja
Extern (Bridgevest)	Adviserend				Ja
Verantwoordingsorgaan					
M. Groot Wesseldijk	Voorzitter	Ja			Ja
Drs. D.L. van den Beukel	Lid	Ja			Ja
Drs. J. van Geest	Lid	Ja			Ja
Drs. J.A. Scholten	Lid	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 fonkskarakteristieken '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 4 - 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 fonksarakteristieken 'in de genen'
- de bestuurder is zich bewust van board room dynamics
- de bestuurder wordt gekenmerkt door integer gedrag