

Geschiktheidsplan

Bedrijfstakpensioenfonds voor de Betonproductenindustrie

1. Inleiding

Personen die het beleid van een pensioenfonds bepalen of mede bepalen moeten, naar het oordeel van De Nederlandsche Bank (DNB), voldoende deskundig zijn met het oog op de belangen van de deelnemers, de gewezen deelnemers en de overige belanghebbenden. Dat is wettelijk vastgelegd in de Pensioenwet (artikel 105, nader uitgewerkt in hoofdstuk 7, Uitvoeringsbesluit) en in de Code Pensioenfondsen welke eveneens is verankerd in de Pensioenwet. Op grond daarvan moet elk pensioenfonds in het bezit zijn van een geschiktheidsplan. Het bestuur van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Betonproductenindustrie (het fonds) heeft met inachtneming van de wetgeving en de aanbevelingen geschiktheid (ook n.a.v. de publicatie september 2017 van de Pensioenfederatie: Handreiking Geschikt Pensioenfondsbestuur), onderstaand geschiktheidsplan vastgesteld.

Algemeen

Geschiktheid

Het fonds onderkent dat veranderingen in de pensioensector, ontwikkelingen op het gebied van beleggingen en de toename van het financiële en maatschappelijke gewicht van aanvullende pensioenregelingen in het algemeen, het noodzakelijk maken om eisen te stellen aan de geschiktheid van bestuurders van een pensioenfonds. Teneinde uitvoering te geven aan de verantwoordelijkheid op dit punt heeft het fonds het beleid wat de geschiktheid van de bestuurders, het verantwoordingsorgaan en de sleutelfunctiehouders en -vervullers betreft vastgesteld en vastgelegd in dit plan.

In dit plan komen achtereenvolgens aan de orde:

- de wijze van beleidsbepaling van het fonds;
- algemene beleidslijnen geschiktheidseisen;
- het beleid ter bevordering en handhaving van de geschiktheid;
- geschiktheidsbevordering bestuur;
- de procedure van evaluatie van het bestuur;
- geschiktheid voor leden verantwoordingsorgaan;
- geschiktheid voor sleutelfuncties.

Ter aanvulling van het geschiktheidsplan zijn een aantal bijlagen opgenomen.

Bijlage 1: de huidige samenstelling van het bestuur, waarbij per persoon het jaar van toetreding tot het orgaan is aangegeven.

Bijlage 2: het opleidingsplan inclusief een overzicht waaruit de specifieke geschiktheid van de huidige bestuurders blijkt, toegespitst op de bestuurlijke ervaring

Bijlage 3: Eindtermen voor bestuurders en sleutelfunctiehouders- en vervullers

Bijlage 4: Functieprofielen

Bijlage 5: Opleidingen bestuur

Dit geschiktheidsplan treedt in werking op 1 november 2020. Het zal worden aangepast zodra wetgeving, maatschappelijke ontwikkelingen, een gewijzigde bestuurssamenstelling of de periodieke evaluatie door het bestuur daartoe aanleiding geven.

2. Bepaling van het beleid

De bepaling van het beleid van het fonds ligt in zijn geheel bij het voltallige statutaire bestuur van het fonds. De voorzitter en de secretaris vertegenwoordigen gezamenlijk het fonds in rechte. En bij diens ontsteltenis wijst het bestuur een plaatsvervanger aan. De voorzitter en secretaris houden zich in de praktijk bezig met de dagelijkse uitvoering van het beleid. Het Verantwoordingsorgaan en de Raad van Toezicht houden toezicht op de uitvoering.

Vanaf 1 september 2020 wijzigde het bestuursmodel van paritair naar paritair plus. Aan het paritaire bestuur zijn twee onafhankelijke bestuurders toegevoegd. Een met expertise vermogensbeheer en een met risicobeheer. Op hun eigen expertise onderdeel beschikken de onafhankelijk bestuurders over geschiktheidsniveau E.

Het fonds maakt gebruik van de mogelijkheid om voor bepaalde aandachtsgebieden de dagelijkse beleidsuitvoering en beleidsadvisering over te laten aan commissies of voor projectmatige onderwerpen aan werkgroepen. Het fonds kent in dit kader vanaf 1 september 2020 een commissie structuur.

Commissies

1. Door het bestuur zijn ter ondersteuning van het bestuur de volgende commissies ingesteld:
 - a. Beleggingsadviescommissie (BAC);
 - b. Pensioen- en communicatiecommissie
 - c. Integraal risico management commissie (IRM-commissie)
 - d. Jaarwerkcommissie
2. Het bestuur kan naast de in het eerste lid genoemde commissies nog andere commissies instellen.
3. Voor zover de samenstelling en taak van een commissies niet is opgenomen in deze statuten, wordt deze beschreven in een door het bestuur vast te stellen reglement voor die commissie.
4. Het bestuur kan besluiten dat in een commissie externe deskundigen zitting zullen hebben.

De verantwoordelijkheid van alle aandachtsgebieden ligt bij het voltallige bestuur.

Het voltallige bestuur wordt in bestuursvergaderingen geïnformeerd over de door de commissies of werkgroepen gestelde adviezen.

3. De vereiste geschiktheid van het bestuur

Gezien het bepaalde in de vorige paragraaf van het plan bestaat de kring van personen die moet voldoen aan de geschiktheidseisen van DNB uit het bestuur van het fonds.

In het kader van IORP II stelde DNB in 2018 ook richtlijnen ten aanzien van de geschiktheid van sleutelfunctiehouders en -vervullers op. Ook deze functionarissen moeten voldoende aan de eisen van DNB.

Pensioenfondsbestuurders moeten aan de gestelde kwaliteitseisen voldoen. Om zijn (of haar) verantwoordelijkheid te kunnen dragen moet een bestuurslid deelnemen aan de besluitvorming door het bestuur. Hij (of zij) dient daartoe over voldoende geschiktheid te beschikken om eigen afwegingen te kunnen maken bij het bepalen van een standpunt door het bestuur. Daarnaast is geschiktheid vereist om zijn collega-bestuurslid te kunnen begrijpen en volwaardig gesprekspartner voor derden (zoals wettelijke toezichthouders, certificeerders en adviseurs) te kunnen zijn.

Het draait om in controle zijn, een actieve houding hebben, beleidsverantwoordelijkheid aanvaarden en daarnaar handelen en daarover verantwoording afleggen.

In de beleidsregel geschiktheid worden drie componenten voor geschiktheid genoemd:

- deskundigheid
- competenties
- professioneel gedrag.

Ten aanzien van professioneel gedrag moet de beoogde bestuurder:

- aantoonbaar over voldoende tijd beschikken om het fonds naar behoren te kunnen meebesturen;
- evident betrokken zijn bij het eigen fonds;
- gedegen kennis over het fonds beschikken, zoals over de bestaansredenen, de pensioenregeling, de leeftijdsopbouw van de actieve deelnemers en de verwachtingen daarover;
- gedegen kennis beschikken over de fondsambitie en de risicopreferentie van deelnemers.

Aan de basis ligt de integriteit van de bestuurder.

In dit geschiktheidsplan wordt aangesloten op de eindtermen geschiktheid en deze zijn bijgevoegd in bijlage 3.

Er zijn vier geschiktheidsniveaus voor het bestuur te onderscheiden. Geschiktheidsniveau A is het minimumniveau van geschiktheid dat aan het individuele bestuurslid bij diens aantreden worden gesteld. Niveau A omvat het oude deskundigheidsniveau 1 en deels 2 alsmede nieuwe eisen ten aanzien van competenties en professioneel gedrag.

Geschiktheidsniveau B betreft een verdieping van niveau A. De kennisniveaus A en B verschillen van elkaar. De kenniscomponent binnen geschiktheidsniveau B is aanzienlijke verdiept ten opzichte van de kenniscomponent binnen niveau A. Dit geldt ook ten aanzien van de competenties.

In 2017 is er een niveau B-plus toegevoegd aan de geschiktheidsniveaus.

Net als niveau A omvatten niveau B en B-plus 'kennis, inzicht, oordeelsvorming en toepassing' van de begrippen en systemen van de pensioenmaterie. Maar door ervaring, aanvullende opleidingen of de combinatie van beide geldt dat de beleidsbepaler op niveau B-plus de kennis van niveau A heeft verdiept op één of meer deskundigheidsgebieden.

De bestuurder op niveau A heeft zicht op de eigen competenties en de benodigde competenties voor het hele bestuur en enig zicht op de ontwikkelbaarheid van competenties. De bestuurder op niveau B kan hierop ook acteren. Voor het vereiste professioneel gedrag is er geen onderscheid tussen niveau A, B en B-plus.

Niveau A is het minimumniveau van geschiktheid dat door het fonds aan het individuele bestuurslid bij diens aantreden wordt gesteld. Wanneer niveau B wordt vereist, is door het fonds te bepalen. De aanwezige geschiktheid dan wel te ontwikkelen geschiktheid is de basis om te bepalen in welke commissie de bestuurder zetelt.

Tot slot is er een vierde niveau; niveau E (het expertniveau). De bestuurder op niveau E heeft kennis op een of meer deskundigheidsgebieden vanuit professionele opleiding of ervaring. Verder beschikt hij over gedetailleerde kennis van zaken en over expertise gelijkwaardig aan die van een extern adviseur op dit gebied. Niveau E blijft een niveau waarvoor geen eindtermen zijn uitgewerkt omdat het expertniveau - denk bijvoorbeeld aan een vermogensbeheerder, riskmanager of jurist - buiten het

domein van zelfregulering valt. Ook in geval van deskundigheid op het expertniveau E geldt dat dit niet automatisch kan leiden tot geschiktheid als (algemeen) bestuurder. Daarvoor moet de expert eerst voldoen aan minimaal geschiktheidsniveau A en dus, behalve over de benodigde competenties en professioneel gedrag, beschikken over kennis op de zeven aandachtsgebieden zoals behorend bij het geschiktheidsniveau A.

Het geschiktheidsbeleid van het fonds is er op gericht dat binnen het bestuur een zodanig niveau van kennis en ervaring aanwezig is, dat zeker is gesteld dat het fonds adequaat wordt bestuurd. Het opleidingsplan en de procedure voor instroom (aspirant) bestuurders is opgenomen in bijlage 2.

Geschiktheid

De zeven aandachtsgebieden uit de Beleidsregel geschiktheid zijn:

1. Het besturen van een pensioenfonds;
2. Relevante wet- en regelgeving;
3. Pensioenregelingen en pensioensoorten;
4. Financieel-technische en actuariële aspecten
 - 4.1 Financiering
 - 4.2 Beleggingsbeleid en vermogensbeheer
 - 4.3 Actuariële principes
 - 4.4 Herverzekering
5. Administratieve organisatie en interne controle;
6. Communicatie;
7. Uitbesteding.

Competenties

Wil een bestuur daadkrachtig en effectief kunnen zijn, dan dient het individuele bestuurslid, maar ook het bestuur als team, over bestuurlijke competenties te beschikken. De Pensioenfederatie typeert de competenties in het drieluik: denken-voelen-kracht.

Het vaststellen van de competenties vindt plaats door onderlinge beoordeling van de competenties door de bestuursleden. In de matrix in bijlage 2 worden de competenties weergegeven. Alle bestuursleden hebben afzonderlijk en naar eigen inzicht de competenties in kaart gebracht.

Geschiktheidsmatrix

Een overzicht van de bestaande geschiktheid van de huidige bestuurders op de verschillende aandachtsgebieden treft u hieronder aan. Het geschiktheidsniveau is door alle bestuursleden afzonderlijk naar eigen inzicht ingevuld. En tijdens de zelfevaluatie van het bestuur is de samenstelling en de geschiktheid geëvalueerd. De leden van commissies dienen voldoende kennis te hebben op het werkterrein van de betreffende commissie. Bij wisseling van functies/commissies kan de geschiktheidsmatrix moeten worden aangepast.

Uit de inventarisatie in augustus 2020 blijkt dat elke bestuurder en het voltallige bestuur als collectief, minimaal over geschiktheidsniveau B beschikt.

Uit de matrix blijkt dat alle bestuursleden beschikken over geschiktheidsniveau B en op onderdelen E. De matrix wordt jaarlijks geëvalueerd.

Meting van geschiktheid

Hieronder is per aandachtsgebied in kaart gebracht wat het huidige deskundigheidsniveau is van de individuele bestuursleden.

Kennis, inzicht en oordeelsvorming	a. het besturen van een organisatie	b. relevante wet- en regelgeving	c. pensioenregelingen en - pensioensoorten	d. financieel-technische en actuariële aspecten.	e. administratieve organisatie en interne controle	f. uitbesteding van werkzaamheden voorzover relevant voor het pensioenfonds (vermogensbeheer)	g. communicatie met toezichthouder (gewezen) deelnemers, en overige
Bestuurders / functie							
De heer G.W. van der Peijl Functie: voorzitter	B+	B	B	B	B	B+	B
De heer H.J. Wuijten Functie: plv. secretaris	B	B	B	B	B+	B	B
De heer D.P. Slob Functie: plv. voorzitter	B	B	B	B	B	B	B
De heer S.J.H. Borghouts Functie: bestuurslid	B	B	B	B	E	B	B
De heer A. Doeve Functie: bestuurslid	B	B	B	B	B	B	B
Mevrouw A. Houtman Functie: bestuurslid	B	B	B	B	B	B	B
De heer H. Kempen Functie: bestuurslid	B	B	B	B	B	E	B
Vacature Functie: bestuurslid							

Bij commissies, dient in ieder geval een van de bestuursleden te voldoen over geschiktheidsniveau B op de aandachtsgebieden die voor de betreffende commissie van toepassing zijn. De voorzitter van de beleggingsadviescommissie en die van de IRM-commissie dienen geschiktheidsniveau E te bezitten.

Bijstelling van de geschiktheidsmatrix vindt plaats bij bestuursmutaties en daarnaast eens per jaar op basis van de periodieke evaluatie van dit geschiktheidsplan.

4. Beleid ter bevordering en handhaving van de vereiste geschiktheid

Het fonds heeft een bestuur met totaal acht leden. Het paritaire bestuur bestaat uit zes leden, drie namens de werkgeversorganisaties, twee namens werknemersorganisaties en een vertegenwoordigt de gepensioneerden. Met deze verdeling beoogt het fonds de belanghebbenden op een zo evenwichtige mogelijke wijze te vertegenwoordigen in het bestuur. Voor de aandachtsgebieden vermogensbeheer en risicobeheer zijn twee onafhankelijke bestuurders aangesteld. De samenstelling is statutair bepaald.

De leden van het bestuur hebben zitting voor een tijdvak van vier jaren, doch zijn na afloop van deze periode terstond opnieuw benoembaar. Met een rooster van aftreden is er voor gezorgd dat de leden niet allen tegelijk aftreden. Na afloop van de derde termijn kunnen er gegronde redenen zijn om de bestuurder opnieuw te benoemen. Continuïteit, behoud van specifieke geschiktheid of in het kader van diversiteit, kunnen redenen zijn voor herbenoeming. Herbenoeming na de derde termijn zal aan DNB met redenen omkleed worden uitgelegd. Met de onafhankelijke bestuurders wordt een aparte overeenkomst gesloten waarin de taken en afspraken zijn vastgelegd.

Het bestuurslidmaatschap eindigt:

- door bedanken;
- door overlijden;
- door een daartoe strekkend besluit van de organisatie(s), welke het lid heeft (hebben) benoemd;
- door een daartoe strekkend besluit van het paritaire bestuur.
- door periodiek aftreden;
- door het beëindigen van de overeengekomen periode van de onafhankelijk bestuurder.

In een tussentijdse vacature wordt binnen 4 maanden na het ontstaan daarvan voorzien door de organisatie(s), welke daarvoor in aanmerking komt (komen). Het nieuwe lid heeft zitting gedurende de tijd, die het vervangen lid nog had te vervullen, doch is na afloop van die termijn terstond herbenoembaar. Gedurende het bestaan van vacatures behoudt het bestuur zijn volledige bevoegdheid.

Het bestuur van het fonds brengt elke wijziging in de samenstelling van het bestuur, dan wel wijziging van de positie van algemeen bestuurder naar secretaris of voorzitter of de toewijzing van het aandachtsgebied beleggingen, vooraf ter kennis aan De Nederlandsche Bank. Een wijziging in de bestuurssamenstelling wordt niet doorgevoerd indien De Nederlandsche Bank binnen zes weken na ontvangst van de melding, of, indien De Nederlandsche Bank om nadere gegevens of inlichtingen heeft verzocht, binnen zes weken na ontvangst van die gegevens of inlichtingen aan het bestuur van het fonds, bekend maakt dat zij niet met de voorgenomen wijziging instemt.

Het fonds zal het onderhavige geschiktheidsplan inclusief de wijzigingen daarop aan de organisaties overleggen en hen verzoeken bij nieuwe voordrachten rekening te houden met de eisen die in dit plan zijn neergelegd en met het gestelde profiel. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat benoeming van bestuurders formeel slechts mogelijk is als een goedkeurende VOG-verklaring kan worden overlegd en als DNB geen bezwaar maakt tegen de voorgenomen benoeming.

Verschillende geschiktheidsgebieden

De Pensioenwet schrijft voor dat er op verschillende deelgebieden voldoende geschiktheid binnen het bestuur dient te bestaan. Teneinde te kunnen bewaken dat het bestuur aan deze voorwaarde blijft

voldoen, heeft het bestuur een inventarisatie gemaakt van de specifieke geschiktheden waarover de afzonderlijke zittende bestuursleden beschikken.

Indien uit een toekomstige inventarisatie blijkt dat er binnen het bestuur op een bepaald gebied onvoldoende geschiktheid aanwezig is, dan zal het bestuur één of meer van de zittende bestuurders een cursus / opleiding op het betreffende gebied laten volgen. Het fonds streeft ernaar dat op elk deelgebied ten minste twee bestuurders geschikt zijn op niveau B.

Erkende pensioenopleidingen

Het fonds stelt zijn bestuurders in staat generieke opleidingen te volgen om het geschiktheidsniveau te verhogen. Onder generieke opleiding wordt verstaan de opleiding die tot doel heeft om de verschillende bij elkaar samenkomende aandachtsgebieden in de breedte te kennen en te begrijpen en vervolgens te doorgronden waardoor het bestuur kan (be)sturen. Deze generieke opleidingen moeten voldoen aan kwaliteitscriteria. De opleiding zal inhoudelijk overeenkomen met de vastgestelde eindtermen van Permanente Commissie Deskundigheidsbevordering. De opleiding zal door een externe instelling worden gecertificeerd. Het fonds zal in eerste instantie opleidingsinstituten benaderen waarvan de opleidingen voldoen aan de voorwaarden van kwaliteitswaarborging en certificering.

Het fonds stelt zijn bestuurders in de gelegenheid om op kosten van het fonds:

- een pensioencursus te volgen;
- zich na overleg met het bestuur aan te melden voor cursus / opleiding teneinde een gebrek aan kennis op een bepaald gebied te verhelpen of de bestaande geschiktheid op peil te houden, een en ander na verkregen goedkeuring van het bestuur van het fonds;

Countervailing Power

Omdat het bestuur opereert in een omgeving die voortdurend verandert en verder specialiseert, moet het zorgen dat het steeds over voldoende tegenmacht ('countervailing power') beschikt. Alleen dan kan het bestuur daadwerkelijk zelf aan het stuur blijven zonder zich te laten overrulen door experts.

Het bestuur stelt zich achter het standpunt dat binnen haar gelederen voldoende countervailing power aanwezig is. Met name op het terrein van vermogensbeheer is bij de intrede van een nieuwe bestuurder per 1 oktober 2019 extra aandacht geschonken aan de verdere deskundigheid op dit vlak en de ontwikkeling van countervailing power.

Geschiktheidsbevordering bestuur en opleidingsplan

Het bestuur gaat ervan uit dat het huidige bestuur voldoende deskundig is, met name op grond van de bestuurlijke ervaring van verschillende bestuursleden enerzijds en het besturen van een organisatie anderzijds.

In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van de samenstelling van het bestuur per 1 oktober 2020. In de bijlage 2 treft u de verdeling en toedeling van de belangrijkste competenties aan van de bestuurders. De permanente educatie en daarmee geschiktheidsbevordering is beschreven in bijlage 6.

Maatregelen bij gebleken lacunes in geschiktheid

Ingeval DNB constateert dat er lacunes in de vereiste geschiktheid bij het bestuur blijken te zijn, zal het fonds binnen de door DNB gestelde termijn, doch in ieder geval binnen een jaar, ervoor zorgen dat het geschiktheidsniveau op het gewenste peil wordt gebracht. Van bestuursleden wordt verwacht dat zij zich zullen inspannen om de gewenste geschiktheid te verkrijgen.

Geschiktheid leden verantwoordingsorgaan

Er gelden formeel gezien geen geschiktheidseisen aan het Verantwoordingsorgaan. Wel acht het bestuur van Bpf Beton het van belang dat het VO collectief gezien en de individuele leden minimaal voldoen aan geschiktheidsniveau A.

Het VO schaarst zich achter deze doelstelling van geschiktheidsniveau A. Om dit niveau aan te tonen is in 2020 een collectieve geschiktheidstoets uitgevoerd. Op verschillende geschiktheidsniveaus worden aanvullende kennissessies en educatie ingezet om tot het gewenste niveau te ontwikkelen.

Geschiktheid sleutelfuncties

Als er sprake is van een functieverandering omdat een zittend bestuurder van Bpf Beton een sleutelfunctiehouderschap aanneemt, is een aanvangstoets op geschiktheid door DNB vereist.

Betrouwbaarheid sleutelfunctiehouders

Voor de toetsing van betrouwbaarheid geldt dat DNB (alle) sleutelfunctiehouders toetst voorafgaand aan benoeming. Als een sleutelfunctiehouder al eerder door DNB op betrouwbaarheid is getoetst als bedoeld in artikel 106 Pw, wordt dit op het digitale aanvraagformulier vermeld. Eveneens worden eventuele antecedenten die plaats hebben gevonden sinds de eerder uitgevoerde betrouwbaarheidstoets bij DNB gemeld. Als bijlage bij het betrouwbaarheidsformulier vraagt DNB om een kopie van het legitimatiebewijs en het curriculum vitae van de kandidaat.

Sleutelfunctievaarders

Ten slotte geldt voor personen die werkzaamheden voor de sleutelfuncties verrichten –de sleutelfunctievaarders– het uitgangspunt dat het fonds zelf de geschiktheid en betrouwbaarheid borgt. Zij hoeven niet te worden aangemeld bij DNB. DNB kan deze personen toetsen op geschiktheid en betrouwbaarheid als DNB daartoe aanleiding ziet.

Procedure evaluatie functioneren bestuur

Het bestuur evalueert periodiek het functioneren van het bestuur. Tijdens de evaluatie wordt de geschiktheid van de bestuursleden, zowel individueel als collectief, besproken en wordt de opleidingsbehoefte geïnventariseerd. Ook worden de overige onderwerpen, die van belang zijn voor een goed functionerend bestuur besproken. Vanaf 1 oktober 2020 is sprake van een vaste voorzitter en secretaris. Deze twee bestuurders kiest het paritaire bestuur uit haar midden. Het bestuur evalueert het functioneren van de vaste voorzitter.

Instream nieuwe bestuursleden

Door pensionering, ontslag of terug treden verlaat een bestuurder definitief het bestuur. De dragende organisatie zoekt kandidaten in haar eigen kring. Voor de vervanging van een onafhankelijk bestuurders voert het paritaire bestuur een selectietraject uit.

Bij de werving van nieuwe bestuurders kijkt het bestuur naar de gewenste opvulling van geschiktheid en bestuurlijke kwaliteiten. Daarnaast naar de diversiteit en of wordt voldaan aan de geschiktheidseisen van DNB.

Diversiteit

Bij de invulling van een vacature weegt het bestuur de diversiteitsnorm uit de Code pensioenfondsen (norm 31/33) mee, waarbij uiteindelijk geschiktheid boven diversiteit gaat. Het bestuur streeft ernaar in 2021 een stappenplan op te stellen waarin concrete doelen zijn opgenomen om qua diversiteit nog beter aan de code te voldoen.

Procedure

Het bestuur stelt een profiel op van de vacature(s). Het profiel is vooraf afgestemd met de Raad van Toezicht. Vervolgens informeert het bestuur de dragende partij daarover. Alle kandidaten algemeen

bestuurder moeten voldoen aan geschiktheidsniveau A op het moment van toetreding tot het bestuur. Voor enkele specifieke functies zoals voorzitter of secretaris gelden aanvullende geschiktheidseisen.

Ook kijkt het bestuur naar de totale samenstelling, opdat er sprake is van evenwichtigheid en representativiteit. De profielen van de kandidaat bestuursleden behoeven niet precies gelijk te zijn aan die van de bestuursleden die vertrekken. Het bestuur streeft bij de samenstelling en invulling van vacatures naar diversiteit en kijkt naar de gewenste opvulling van geschiktheid en bestuurlijke kwaliteiten. Geschiktheid behoudt de hoogste prioriteit.

De aspirant bestuurder is, na ontvangst van een instemmende verklaring omtrent het gedrag, als toehoorder aanwezig bij de bestuursvergaderingen en bij de beoogde commissie of werkgroep waarin hij of zij zal gaan deelnemen.

Vergoeding opleidingskosten

De kosten van opleiding en toetsing komen voor rekening van het fonds. De reiskosten van de aspirant bestuurder worden vergoed.

Gedurende de periode van aspirant bestuurderschap, ontvangt de aspirant een beloning welke 50% bedraagt van de vaste beloning van een algemeen bestuurder.

Zodra de aspirant voldoet aan de minimale geschiktheid op niveau A en het bestuur zich positief uitspreekt over de kandidaat, wordt de RvT geïnformeerd over de gewenste toetsing bij DNB om betrokkene als (algemeen) bestuurder toe te laten treden.

Na instemming van de RvT wordt de aspirant bestuurder voorgedragen bij DNB. Eerst nadat DNB instemt met de voordracht, treedt de kandidaat toe als (algemeen) bestuurder.

BIJLAGE 1

BESTUURSSAMENSTELLING per 1 oktober 2020

Het bestuur bestaat uit de in onderstaande tabel benoemde personen:

Leden werkgevers	Functie	Organisatie
Annemiek Houtman	Bestuurslid	BFBN
Fred Doeve	Bestuurslid	BFBN
Govert van der Peijl	Voorzitter	BFBN

Leden werknemers	Functie	Organisatie
Vacature	Bestuurslid	FNV
Henk Wuijten	Secretaris	CNV Vakmensen

Lid pensioengerechtigden	Functie	Organisatie
Dick Slob	Bestuurslid	ANBO

Onafhankelijk bestuurders	Functie	
Stef Borghouts	Bestuurslid + SFH risicobeheer	
Hans Kempen	Bestuurslid + voorzitter BAC	

Bij invulling van een tussentijds ontstane vacature heeft het nieuwe bestuurslid zitting gedurende de tijd die het vervangen bestuurslid nog had te vervullen, doch is na afloop van die termijn terstond herbenoembaar.

Het fonds kent statutair geen plaatsvervangende bestuursleden.

BIJLAGE 2: Opleidingsplan

Inleiding

Personen die het beleid van een pensioenfonds bepalen of mede bepalen moeten, naar het oordeel van De Nederlandsche Bank (DNB), voldoende deskundig zijn met het oog op de belangen van de deelnemers, de gewezen deelnemers en de overige belanghebbenden. Dat is wettelijk vastgelegd in de Pensioenwet en in de Code Pensioenfondsen.

Het bestuur van het fonds heeft met inachtneming van de wetgeving en de aanbevelingen van de Pensioenfederatie een geschiktheidsplan opgesteld. Dit plan wordt elk jaar geactualiseerd. Naar aanleiding van dit geschiktheidsplan heeft het bestuur een opleidingsplan opgesteld. Het opleidingsplan maakt onderdeel uit van het geschiktheidsplan.

Doel opleidingsplan

Het doel van het opleidingsplan is ervoor te zorgen dat ieder bestuurslid voldoet aan kennisniveau A en op onderdelen niveau B. De onafhankelijk bestuursleden voldoen ieder op hun expertise op kennisniveau E. Het betreft kennis en inzicht van de zogenaamde eindtermen van de pensioenkoepels en is bedoeld voor de individuele bestuurder.

Als collectief dient het bestuur te voldoen aan kennisniveau B. Het betreft oordeelsvorming en is in het kader van besluitvorming eveneens gerelateerd aan de zogenaamde eindtermen van de pensioenkoepels. De eindtermen staan vermeld in het geschiktheidsplan.

Tevens heeft het opleidingsplan als doel om te zorgen voor permanente educatie voor bestuurs- en commissieleden van het fonds. Dit geldt ook voor de leden van het verantwoordingsorgaan.

Geschiktheidsmatrix

De geschiktheidsmatrix van de bestuursleden van het fonds, welke gebaseerd is op de door DNB vastgestelde kennisniveaus en een uitkomst is van de door bestuursleden ingevulde matrix bij aantreden treft u aan in hoofdstuk 3.

Competenties

Voor de "Competenties" wordt aangegeven welke van de onderstaande competenties aanwezig zijn.

Competenties Bestuurder		
Denken	Voelen	Kracht
1. Strategisch denken	1. Loyaliteit	1. Stressbestendigheid
2. Multidisciplinair denken	2. Samenwerken	2. Onafhankelijkheid
3. Oordeelsvorming	3. Communicatief vermogen	3. Authenticiteit
4. Reflecterend vermogen	4. Omgevingsbewustzijn	4. Besluitvaardigheid
		5. Onderhandelingsvaardigheid
		6. Klant- kwaliteit- en resultaatgericht
		7. Strategische sturing
		8. Overtuigingskracht
Aanvullende competenties		
Voorzitter		
		9. Leiderschap
		10. Voorzittersvaardigheid

Besturen is niet uitsluitend het intellectueel bezig zijn met kennis van de pensioenmaterie. Besturen is een collectief proces onder invloed van krachten binnen en buiten het bestuur, gericht op actie. Wil een bestuur daadkrachtig en effectief kunnen zijn, dan dient de individuele bestuurder, maar ook het bestuur als team, ook over aanvullende bestuurlijke competenties te beschikken. Dat zijn de navolgende competenties:

Basis competenties	
Reflecterend vermogen	Handelen in het bewustzijn van de professionele taak en van de eigen positie, kennis en vaardigheden. Eigen denken en handelen en dat van het bestuur kritisch kunnen bezien en beoordelen.
Multi-disciplinair denken	Dwarsverbanden en samenhang zien en communiceren tussen de verschillende deskundigen.
Probleem analyseren en oordeel vormen	Effectief onderkennen van problemen en oplossingen kunnen aandragen. Een vraagstelling kunnen ontleden, verbanden kunnen leggen en logische conclusies kunnen trekken om tot een realistische beoordeling te komen.
Integer handelen	Behulpzaam, open en eerlijk naar anderen en zichzelf zijn en betrouwbaar in het nakomen en naleven van afspraken. Correct omgaan met gevoelige informatie, open staan voor en respect hebben voor andere zienswijzen, culturen en kwaliteit van anderen. Voorkomen van belangenverstreming. Confrontaties niet uit de weg gaan. Ofwel: uitdragen en handhaven van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen in de activiteiten die met de uitoefening van de functie te maken hebben.
Organisatie- en omgevingsbewustzijn hebben	Begrijpen hoe het fonds en dienst omgeving werkt en hoe daarbinnen te handelen ten einde gestelde doelen te bereiken.
Samenwerken	Samen met anderen de activiteiten richten op een gemeenschappelijk doel. Het gezamenlijk resultaat op de eerste plaats stellen en zich daarvoor naar beste kunnen inzetten. Een goede onderlinge sfeer bevorderen.
Onafhankelijk	Staan voor eigen opvattingen en principes en bereid zijn anderen hiermee te confronteren. Verantwoordelijkheid nemen en dragen voor eigen doen en laten.
Kritisch	Durven tegen te spreken en zaken aan de orde te stellen.
Besluitvaardig	Weloverwogen beslissingen nemen door het ondernemen van acties of zich vastleggen door het uitspreken van meningen, zelfs als belangrijke informatie ontbreekt of onvolledig is.
Netwerken	Het hebben van collegiale en/of invloedrijke (zakelijke) relaties. Zich tonen op gelegenheden waar men anderen kan ontmoeten, weten wat er leeft en speelt en daar invloed op uitoefenen. Bouwen en onderhouden van lange termijn relaties en deze effectief benutten voor het eigen fonds.
Aanvullende competenties	
Innovatief	Continu op zoek naar verbeteringen en mogelijkheden voor wat betreft de regeling, de uitvoering en de naleving van de verplichtstelling. Stellen van hoge eisen aan de uitvoering van de activiteiten en processen van het fonds. Acties en beslissingen zijn gericht op het daadwerkelijk

	realiseren en verbeteren van beoogde resultaten.
Voorzittersvaardig	Kan vergaderingen op efficiënte en effectieve wijze leiden. Is in staat een sfeer te creëren waarin iedereen gelijkwaardig kan participeren. Heeft oog voor de taakvervulling en verantwoordelijkheid van anderen.

Gewenste competenties werkgroep of commissie:

Aandachtsgebied	Risicocie	Werkgroep communicatie	Jaarwerkcie
Reflecterend vermogen	X	X	X
Multi-disciplinair denken	X	X	X
Probleem analyseren en oordeel vormen	X	X	X
Integer handelen	X	X	X
Organisatie- en omgevingsbewustzijn hebben	X	X	X
Samenwerken	X	X	X
Onafhankelijk	X	X	X
Kritisch	X	X	X
Besluitvaardig	X	X	X
Innovatief	X	X	X
Strategisch denken	X	X	X
Empathie		X	X
Netwerken			X
Resultaatgericht	X	X	X
Voorzittersvaardig			

Permanente educatie bestuursleden

Ieder paritair bestuurslid beschikt bij aanvang over kennis op niveau A, over de juiste competenties en professioneel gedrag. In het kader van het onderhoud van de geschiktheid in een veranderende omgeving worden bestuursleden vanaf het moment van aantreden in de gelegenheid gesteld niveau A te onderhouden door herhaling van een opleiding of het volgen van een opfriscursus. Dan wel door te groeien naar niveau B, eventueel stapsgewijs per aandachtsgebied. Bestuursleden krijgen onder andere de gelegenheid om hun geschiktheid te bevorderen door:

- het volgen van een generieke of specifieke opleiding;
- het volgen van een verdiepingsopleiding; het bijwonen van algemene pensioenbijeenkomsten (zoals themamiddagen en bijeenkomsten van DNB, AFM, Pensioenfederatie, Syntrus Achmea en externe adviseurs);
- de studiedagen van het fonds;
- de ontwikkelingen in de sector te volgen;
- de ambities van het fonds te duiden vanuit de missie, visie en strategie (strategiedocument).

Daarnaast worden bestuursleden frequent geïnformeerd over de stand van de beleggingen. In bijzondere situaties wordt het bestuur hiervan op de hoogte gesteld door de adviseurs van de vermogens- en fiduciair beheerder. Bovendien wordt het bestuur periodiek door de administrateur geïnformeerd over de actuele pensioenontwikkelingen. Voor elk van de bestuursleden staat de

mogelijkheid open tot het raadplegen van de waarmerkend en/of adviserend actuaire en de accountant alsmede van andere externe deskundigen op eerder genoemde aandachtsgebieden. Het bestuur stimuleert een lerende cultuur, deelt kennis en ervaring en streeft naar continue constructieve samenwerking.

Ten aanzien van de permanente educatie zal telkenmale de afweging worden gemaakt of naast de interne aanpak, ook een beroep wordt gedaan op erkende op de pensioensector gerichte externe opleidingsbureaus.

Van A naar B

Bij aanvang als algemeen bestuurder is geschiktheidsniveau A vereist. Zoals hiervoor omschreven is er een aantal elementen op grond waarvan een opwaardering naar B gerechtvaardigd is. Dit zal het bestuur gezamenlijk bespreken en vaststellen.

- ✓ Het bij een gerenommeerd opleidingsinstituut volgen van de geschiktheidsniveau B. Op dit niveau verdiept de bestuurder met niveau A zijn of haar kennis en geschiktheid, in lijn met de ambities van Bpf Beton en de eigen ambities, en gaat aan de slag met zijn of haar bestuurlijke competenties. Het gaat hierbij om verdieping op inhoudelijke, beleidsmatige en strategische issues. Het pensioenfondsbestuur bepaalt zelf het ambitieniveau. Dit ambitieniveau hangt samen met de functie van de bestuurder, het soort, de omvang, de complexiteit en het risicoprofiel van het pensioenfonds.
- ✓ Bij een gerenommeerd opleidingsinstituut volgen van modules op niveau B, eventueel stapsgewijs per aandachtsgebied.
- ✓ het volgen van een verdiepingsopleiding; het bijwonen van algemene pensioenbijeenkomsten (zoals themamiddagen en bijeenkomsten van DNB, AFM, Pensioenfederatie, en externe adviseurs);
- ✓ de studiedagen van het fonds;
- ✓ kennis updates door de fiduciair- of vermogenbeheerder(s);
- ✓ lunch & learn sessies;
- ✓ de ontwikkelingen in de sector te volgen;
- ✓ de ambities van het fonds te duiden vanuit de missie, visie en strategie (strategiedocument).

Bij de jaarlijkse evaluatie van het geschiktheidsplan herijkt het bestuur het geschiktheidsniveau van de individuele bestuurders.

BIJLAGE 3: EINDTERMEN VOOR BESTUURSLEDEN VAN PENSIOENFONDSN EN SLEUTELFUNCTIESHOUDERS EN -VERVULLERS

Geschiktheidseindtermen

A

Kennis, inzicht, oordeelsvorming en toepassing op het gebied van de begrippen en systemen van de pensioenmaterie zoals benoemd in de eindtermen.

De beleidsbepaler die beschikt over niveau A:

- kent de opbouw en het functioneren van het pensioencomplex;
- kent de hoofdstructuur en het primaire begrippenkader van de deskundigheidsgebieden in hun onderlinge samenhang;
- kan in eigen woorden het pensioencomplex uitleggen aan de belanghebbenden van het fonds en aan de stakeholders;
- heeft zicht op de onderlinge samenhang van de deskundigheidsgebieden;
- kan onafhankelijk optreden in de besluitvorming door het bestuur, waarbij evenwichtige belangenafweging een belangrijke rol speelt;
- kan actief deelnemen aan de gedachtewisseling en oordeelsvorming die nodig zijn om een goed besluit te nemen.

Beleggingskennis:

De (kandidaat)bestuurder (niveau A):

- beschikt over elementaire kennis van beleggingsinstrumenten;
- is bekend met de basisprincipes van de portefeuille-inrichting;
- kan risico's in de beleggingsportefeuille onderkennen;
- is bekend met de stappen in het beleggingsproces;
- weet hoe het beleggingsbeleid wordt geëvalueerd.

B en B-plus (de ervaren bestuurder resp. de vakbekwame bestuurder)

Net als niveau A omvatten niveau B en B-plus 'kennis, inzicht, oordeelsvorming en toepassing' van de begrippen en systemen van de pensioenmaterie. Maar door ervaring, aanvullende opleidingen of de combinatie van beide geldt dat de beleidsbepaler op niveau B de kennis van niveau A heeft verdiept op één of meer deskundigheidsgebieden en dus:

- een verdiept inzicht heeft in het begrippenkader van (een of meer van) de deskundigheidsgebieden en het functioneren ervan;
- actuele ontwikkelingen op (een of meer van) de deskundigheidsgebieden met toegenomen souplesse weet te duiden en weet uit te leggen aan belanghebbenden, stakeholders en media;
- voor (externe) specialisten op (een of meer van) de aandachtsgebieden een actieve gesprekspartner is en dus meer dan een kritische vragensteller.

Daarnaast kan de bestuurder op niveau B acties benoemen en uitvoeren om de eigen competenties te ontwikkelen, collega-bestuurders hierin stimuleren en zo aan adequaat bestuur bijdragen.

De bestuurder op niveau B-plus heeft hier bovenop voor wat betreft het aandachtsgebied beleggingen aantoonbare vakbekwaamheid en beleggingsvaardigheden en zit in feite tussen de ervaren bestuurder (B) en de expert-bestuurder (niveau E) in.

Pensioenfondsbestuur bepaalt in principe zelf in welke mate zij aanleiding ziet van de bestuurders verdiepte deskundigheid (kennis) op de aandachtsgebieden op niveau B/B-plus vragen. De

overwegingen daarbij zullen doorgaans te maken hebben met de ambitie, aard en complexiteit van het fonds maar ook het gekozen bestuursmodel kan een rol spelen.

Verdiepingskennis beleggen (niveau B)

De (kandidaat)bestuurder:

- heeft naast verdiepende beleggingskennis de vaardigheid om deze toe te passen in portefeuillecontext;
- kan beargumenteren waarom beleggingscategorieën aan een portefeuille worden toegevoegd;
- kan prestaties van managers beoordelen;
- kan de beleggingsvisie vertalen naar 'exposures';
- kan in elke stap van het beleggingsproces de invloed op de beleggingsportefeuille aangeven.

In zijn algemeenheid kan gesteld worden dat DNB met betrekking tot beleggingskennis verwacht dat er minimaal twee bestuursleden het niveau B-plus bezitten.

E

Het expertniveau E (de externe expert als bestuurder)

Met het expertniveau E wordt het niveau aangeduid dat geldt voor de onafhankelijk bestuurder (externe expert) in het pensioenfondsbestuur. De bestuurder op niveau E heeft kennis op een of meer specifieke deskundigheidsgebieden vanuit professionele opleiding of ervaring en gedetailleerde kennis van zaken. Deze bestuurder kent de 'ins en outs' van een of meer aandachtsgebieden op professioneel en bestuurlijk niveau en beschikt over expertise gelijkwaardig aan die van een extern adviseur op hetzelfde vakgebied. Voor niveau E zijn geen gedetailleerde eindtermen uitgewerkt, omdat de eisen aan het expertniveau – denk bijvoorbeeld aan een vermogensbeheerder, riskmanager of jurist – buiten het domein van zelfregulering vallen.

Ook voor een bestuurder met expertniveau E geldt dat dit niet automatisch kan leiden tot geschiktheid als bestuurder. Daarvoor moet de expert eerst voldoen aan minimaal geschiktheidsniveau A en dus, behalve over de benodigde competenties en professioneel gedrag, beschikken over kennis op de zeven aandachtsgebieden zoals behorend bij het geschiktheidsniveau A.

Kennis, inzicht, oordeelsvorming en toepassing:

A -BASIS

- kent op hoofdlijnen de opbouw van het pensioencomplex
- kent op hoofdlijnen het functioneren van het pensioencomplex
- kent de hoofdstructuur van de deskundigheidsgebieden in hun onderlinge samenhang
- kent het primaire begrippenkader van alle deskundigheidsgebieden

B -VERDIEPING

- heeft de kennis van niveau A verdiept (op één of meer deskundigheids-gebieden)
- heeft goed inzicht in het functioneren van het pensioencomplex
- is bekend met het complete begrippenkader van de desbetreffende deskundigheidsgebieden
- is bekend met actuele ontwikkelingen op de deskundigheidsgebieden

B-plus – (VAK)BEKWAAM

- kent de 'ins en outs' vanuit een bestuurlijk kader van (één of meer) deskundigheidsgebieden.
- onderhoudt een netwerk van inhoudsdeskundigen en praktijkgenoten
- volgt actief de ontwikkelingen op betreffend deskundigheidsgebied.
- signaleert veranderingen en trends. Vertaalt deze naar de impact op het pensioenfonds.
- vervult een voortrekkers-/coachingsrol op betreffend deskundigheidsgebied binnen het bestuur. Deelt actief kennis en inzichten ten behoeve van

het bestuur en beleid.

- | | | |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • kan in eigen woorden het pensioencomplex op hoofdlijnen uitleggen | <ul style="list-style-type: none"> • doorziet het pensioencomplex in de onderlinge samenhang van de deskundigheidsgebieden op bestuurlijk niveau | <ul style="list-style-type: none"> • kan een beleidsvisie definiëren op een specifiek gebied, in samenhang met andere gebieden en in lijn met de strategie van het pensioenfonds. |
| <ul style="list-style-type: none"> • kan onafhankelijk optreden in de besluitvorming door het bestuur, waarbij evenwichtige belangenafweging een belangrijke rol speelt | <ul style="list-style-type: none"> • treedt onafhankelijk op en heeft een actieve inhoudelijke bijdrage aan de besluitvorming, waarbij evenwichtige belangenafweging een belangrijke rol speelt | <ul style="list-style-type: none"> • borgt onafhankelijk optreden van het bestuur en stimuleert een actieve bijdragen van alle leden aan de besluitvorming, waarbij evenwichtige belangenafweging een belangrijke rol speelt |
| <ul style="list-style-type: none"> • kan actief deelnemen aan de gedachtewisseling en oordeelsvorming die nodig zijn om een goed besluit te nemen | <ul style="list-style-type: none"> • begrijpt de uitleg van (externe) specialisten en stakeholders; is voor hen een actieve gesprekspartner • kan plannen en voorstellen kritisch beoordelen en toetsen op onderbouwing en op kwaliteit | <ul style="list-style-type: none"> • kan de boodschap doorgronden en voldoende tegenmacht ontwikkelen ten opzichte van (externe) specialisten en stakeholders |
| <ul style="list-style-type: none"> • kan vroegtijdig op basis van afwijkingen van beleidsafspraken signaleren dat er (mogelijk) iets aan de hand is en dit benoemen | <ul style="list-style-type: none"> • spreekt externe specialisten aan op resultaten, afwijkingen en bijstellingen. | <ul style="list-style-type: none"> • kan een krachtig team bouwen en de benodigde zakelijkheid aan de dag leggen. |

Sleutelfunctiehouders en -vervullers

Personen die houder zijn van de risicobeheerfunctie of interne audit moeten geschikt zijn. Geschiktheid bestaat uit kennis, vaardigheden en professioneel gedrag om de taken behorende bij de positie van sleutelfunctiehouder naar behoren te vervullen. De geschiktheid van de sleutelfunctiehouder blijkt uit het samenspel van opleiding, kennis, werkervaring en competenties. DNB toetst de sleutelfunctiehouder(s) aan de door hen opgestelde geschiktheidseisen.

Toelichting

Taken en vereiste kennis en ervaring

Risicobeheer

	Taken	Kennis- en ervaringsgebieden
1	Inrichting processen risicobeheer	<ul style="list-style-type: none"> • Kennis van risicohouding, risicobeleid en risicobeheer-cyclus. • Kennis van inrichting governance, rapportagelijnen en escalatielijnen. • Kennis van inrichting uitbestedingscyclus en uitbestedingen in het algemeen. • Kennis van de eigenrisicobeoordeling (ERB) en relevante

		<ul style="list-style-type: none"> pensioenwet en -regelgeving. Kennis van en ervaring met inrichting overkoepelend risicomangement raamwerk
2	Inrichten en onderhouden methoden ter identificatie, meting, bewaking en beheersen risico's	<ul style="list-style-type: none"> Kennis van en ervaring met verschillende financiële en niet-financiële risico's en risicofactoren. Kennis van en ervaring met methoden om risico's te identificeren, meten, beheersen en mitigeren. Kennis van verschillende soorten maatregelen (preventief, detectief, repressief en correctief) en de borging daarvan.
3	Risicobeoordeling (proces en inhoud)	<p>Beoordeling risico's en beleidsontwikkeling</p> <ul style="list-style-type: none"> Kennis van de financiële opzet en beleid van het pensioenfonds. Kennis van en ervaring met methodes voor aggregatie van risico's en interacties tussen risico's. Kennis van prioritering van risico's. Kennis van en ervaring met de doorvertaling van risicohouding naar risicoprofiel, inclusief limietenkaders. <p>Toekomstige risico's</p> <ul style="list-style-type: none"> Kennis van de wijze waarop korte en lange termijn ontwikkelingen in regelgeving, pensioencontract, maatschappelijke ontwikkelingen, etc. de risicopositie van het fonds kunnen beïnvloeden (scenario-denken). Kennis van de belangrijkste elementen die kunnen voorkomen in een toekomststrategie van een pensioenfonds. <p>Risicobeheer</p> <ul style="list-style-type: none"> Kennis van en ervaring met de belangrijkste beleggingscategorieën, financiële instrumenten (derivaten) en beleggingsstrategieën die een pensioenfonds doorgaans gebruiken. Globale kennis van ALM studies. Op hoofdlijnen kennis van de belangrijkste IT-risico's en relevante technologische ontwikkelingen die spelen bij het pensioenfonds. Kennis van (onder)uitbestedingsrisico. Op hoofdlijnen kennis van de belangrijkste risico's m.b.t. ESG (waaronder klimaatrisico's).
4	Controleren risicobeheersing	<ul style="list-style-type: none"> Kennis van relevante processen binnen het pensioenfonds. Kennis van en ervaring met selectie, aansturing en controle van uitbestede werkzaamheden (incl. onder-uitbestedingen).

		Kennis van beheersing datakwaliteit.
5	Inrichten en onderhouden van rapportages	Kennis van en ervaring met de verschillende vormen van risicorapportages, kengetallen, etc. Kennis van en ervaring met interpretatie van risicorapportages en het vaststellen van passende procedures.
6	Risico-alertheid bevorderen	Kennis van en ervaring met (effectieve inzet van) communicatie over risico's. Kennis van verbeterprocessen.
7	Advisering vanuit controle functie	Deze taak vereist vooral de aanwezigheid van competentieset 3, als hieronder beschreven. De sleutelfunctiehouder is in staat om op overtuigende wijze het fonds te adviseren en bereid om in voorkomende gevallen te escaleren naar intern en extern toezicht. Is tevens in staat om de meldplicht aan DNB, indien van toepassing en noodzakelijk, na te leven.

Proportionele toepassing

De mate van diepgang van de kennis op de verschillende deelgebieden beziet Bpf Beton in onderlinge samenhang en in verhouding tot de omvang, aard, schaal en complexiteit van de werkzaamheden die de sleutelfunctiehouder verricht of gaat verrichten binnen de sleutelfunctie. Bpf Beton is een T2 fonds gezien haar (beperkte) omvang.

Gezien de breedte van het aandachtsgebied acht DNB het niet noodzakelijk dat de sleutelfunctiehouder zelf beschikt over diepgaande deskundigheid op alle kennisgebieden. De sleutelfunctiehouder moet in staat zijn om binnen diens verantwoordelijkheden de afweging te maken om meer specialistische taken te beleggen bij personen die werkzaamheden voor de sleutelfunctie uitvoeren. Uiteraard moet de sleutelfunctiehouder in die gevallen wel beschikken over voldoende kennis om de verantwoordelijkheid voor de sleutelfunctie te kunnen dragen.

Bij de geschiktheid van de sleutelfunctiehouder risicobeheerfunctie ligt de nadruk meer op het financieel risicobeheer dan op het niet-financieel risicobeheer.

Relevante opleiding en werkervaring

Een manier om aan te tonen dat de beoogd kandidaat geschikt is voor de sleutelfunctie risicobeheerfunctie is aan de hand van relevante opleidingen en cursussen en relevante werkervaring op bovengenoemde terreinen. De sleutelfunctiehouder heeft een universitair of HBO werk- en denkniveau en heeft bij voorkeur een passende opleiding afgerond. Voorbeelden van passende opleidingen zijn: integraal of financieel risicomanagement, bedrijfseconomie, econometrie, wiskunde, bedrijfsinformatiekunde en bedrijfskunde. Andere relevante (vervolg)opleidingen zijn VBA, CFA, FRM, RMFI en modules binnen andere opleidingen die specifiek zien op kennis in relatie tot risicobeheer.

Een sleutelfunctiehouder risicobeheerfunctie heeft meerjarige relevante werkervaring op het gebied van risicobeheer en kan vanuit die ervaring goed omgaan met de bestuurscultuur en de dynamiek in en rondom het bestuur en de bestuurscommissies. Van belang acht het bestuur dat de werkervaring van hetzelfde niveau is als vereist voor het sleutelfunctiehouderschap. Relevante werkervaring bestaat bij voorbeeld uit ervaring in een (pensioen)bestuursfunctie of intern toezichtfunctie met aandachtsgebied risicobeheer, een adviesfunctie of voorzittersfunctie in het risicobeheer, of een positie in het operationele of financiële risicomanagement van een financiële instelling.

Competenties

DNB gaat voor de sleutelfunctiehouder risicobeheerfunctie uit van de competenties die in de [Beleidsregel geschiktheid 2012](#) zijn opgenomen. Deze beleidsregel geeft een –niet limitatieve– opsomming van competenties. Voor de sleutelfunctiehouder risicobeheer zijn in ieder geval de volgende competentiesets relevant, waarbij de koppeling met de competenties in de beleidsregel geschiktheid 2012 zijn vetgedrukt:

1. De sleutelfunctiehouder heeft een goed **helicopterzicht**, waarbij deze het totale speelveld van de sleutelfunctie overziet, waar nodig verbanden kan leggen, en hoofd- en bijzaken van elkaar kan scheiden. Dit stelt de persoon in staat het sleutelfunctiehouderschap integraal in te kunnen vullen.
2. De sleutelfunctiehouder beschikt in voldoende mate over onderzoekend vermogen, met de daarbij behorende vasthoudendheid en verantwoordelijkheid, om te komen tot **onafhankelijke oordeelsvorming**.
3. De sleutelfunctiehouder is **authentiek** in de wijze waarop deze te werk gaat en heeft de autoriteit en het gezag om de bevindingen op de juiste wijze en op de juiste plek neer te leggen. De sleutelfunctiehouder beschikt in voldoende mate over **communicatief vermogen, overtuigingskracht en omgevingssensitiviteit** om uitkomsten en bevindingen waar nodig terug te koppelen en in effectieve maatregelen om te laten zetten.

Bpf Beton toont samen met de sleutelfunctiehouder aan dat de sleutelfunctiehouder over de vereiste competenties beschikt.

Taken	Kennis- en ervaringsgebieden
1 Inrichting processen interne auditfunctie	<ul style="list-style-type: none"> · Kennis van doel, bevoegdheid en verantwoordelijkheid van de interne auditfunctie. · Kennis van de algemene beginselen van governance en besturingsmodellen. · Kennis van de onafhankelijke en effectieve positionering van de interne auditfunctie · Kennis van de relevante pensioenwet en -regelgeving. · Kennis van relevante vaktechnische standaarden en beroepsnormen. · Kennis van opstellen en onderhouden van een audit charter en een systeem van interne methoden en technieken (vastgelegd in bijvoorbeeld een handboek internal audit). · Kennis van de relatie met de externe accountant en van de door die partij uit te voeren assurance werkzaamheden. · Kennis van opstellen, onderhouden en effectief toepassen van een systeem voor behoud van benodigde kennis en vaardigheden. · Kennis van opstellen en onderhouden van een programma voor kwaliteitsbewaking en -verbetering.
2 Toepassing van de audit jaarcyclus	<ul style="list-style-type: none"> · Kennis van interne beheersingsmechanismen van het pensioenfonds, met inbegrip van de risicobeheercyclus en beheersing van (onder)uitbestedingen. · Kennis van opstellen en onderhouden van een audit universe. · Kennis van de periodieke uitvoering van een eigen systematische risicoanalyse, alsmede eigen oordeelsvorming daarover. · Kennis van opstellen van een auditjaarplan en bewaking van de voortgang daarvan. · Kennis van effectieve toepassing van een systeem

	<p>van interne methoden en technieken (vastgelegd in bijvoorbeeld een handboek internal audit), inclusief adequate dossiervorming en vastlegging van audit trail.</p> <p>Kennis van inrichting, onderhoud en effectieve toepassing van een informatie- en rapportagesysteem.</p>
3	<p>Beoordeling van de uitgevoerde audits</p> <p>Ervaring met beoordeling van de onafhankelijke oordeelsvorming bij de uitvoering van sleutelfunctiewerkzaamheden door anderen dan de sleutelfunctiehouder (hierna de sleutelfunctievaarders, afgekort SFV's).</p> <p>Ervaring met het toezien op integer, eerlijk en professioneel ethisch gedrag door (SFV's) en zo nodig interventie daarop.</p> <p>Ervaring met kritische challenge van de door de SFV's opgestelde auditrapporten, zowel op inhoud als op doorlopen proces.</p> <p>Ervaring met het bewaken van de voortgang van het auditjaarplan.</p> <p>Ervaring met handhaven van de toepassing door de SFV van vaktechnische standaarden en beroepsnormen, en van de intern opgestelde methoden en technieken (conform handboek interne audit).</p>
4	<p>Beoordelen auditbevindingen, bepalen van de consequenties voor het pensioenfonds en bewaken van de noodzakelijke follow up.</p> <p>Beoordeling, bij elke opdracht, van de inhoudelijke uitkomsten, de risico's daarvan voor het pensioenfonds en de (noodzakelijke) verbeteringen voor het stelsel van interne beheersingsmaatregelen van het pensioenfonds.</p> <p>Effectieve mobilisatie van voldoende bestuurlijke aandacht voor de daadwerkelijke realisatie van verbeteringen.</p> <p>Kennis van het stakeholderveld van het fonds, in het bijzonder de relatie met de externe accountant en toezichthouders en (indien van toepassing) de pensioenuitvoeringsorganisatie.</p> <p>Kennis van inrichting, onderhoud en effectieve</p>

	toepassing van een systeem voor registratie en opvolging (door proceseigenaren) van voorkomende bevindingen en aanbevelingen.
--	---

Proportionele toepassing

Ook hier geldt dat Bpf Beton de mate van diepgang van de kennis op de verschillende deelgebieden beziet in onderlinge samenhang en in verhouding tot de omvang, aard, schaal en complexiteit van de werkzaamheden die de sleutelfunctiehouder verricht of gaat verrichten binnen de sleutelfunctie.

Gezien de breedte van het aandachtsgebied is het niet noodzakelijk dat de sleutel-functiehouder zelf beschikt over diepgaande deskundigheid op alle kennisgebieden. De sleutelfunctiehouder moet in staat zijn om binnen diens verantwoordelijkheden meer specialistische taken te beleggen bij personen die werkzaamheden voor de sleutelfunctie uitvoeren. Uiteraard moet de sleutelfunctiehouder in die gevallen wel beschikken over voldoende kennis om de verantwoordelijkheid voor de sleutelfunctie te kunnen blijven dragen.

Relevante opleiding en werkervaring

Een manier om aan te tonen dat de kandidaat geschikt is voor de sleutelfunctie interne auditfunctie is aan de hand van relevante opleidingen en cursussen en relevante werkervaring op bovengenoemde terreinen. De sleutelfunctiehouder heeft een universitair of HBO werk- en denkniveau en heeft bij voorkeur een passende opleiding afgerond. Personen die voldoen aan de beroepsregels van respectievelijk de NBA (titel RA), NOREA (titels RE of CISA), SVRO (titel RO), of IIA (titel CIA) en de daarbij horende titel mogen dragen, worden geacht te beschikken over de vereiste beroepskennis voor de uitoefening van de functie van sleutelfunctiehouder interne audit. Een dergelijke titel is echter niet vereist.

Een sleutelfunctiehouder interne auditfunctie heeft meerjarige relevante werkervaring op het gebied van interne audit en kan vanuit die ervaring goed omgaan met de bestuurscultuur en de dynamiek in en rondom besturen en bestuurscommissies. Het benodigd aantal jaren werkervaring en het niveau van de werkervaring worden proportioneel ingevuld. Dat wil zeggen dat die afhankelijk zijn van de aard, omvang en complexiteit van het fonds. Verder is van belang dat de werkervaring ook van hetzelfde niveau is als vereist voor het sleutelfunctiehouderschap. Relevante werkervaring bestaat bijvoorbeeld uit ervaring als pensioenfondsbestuurder met aandachtsgebied audit, ervaring als interne of externe auditor, ervaring in toezichthoudende functies (RvC, RvT, visitatiecommissies), of lid van een audit commissie van een financiële instelling of grotere onderneming met een onafhankelijk gepositioneerde afdeling.

Competenties

DNB gaat voor de sleutelfunctiehouder interne auditfunctie uit van de competenties die in de [Beleidsregel geschiktheid 2012](#) zijn opgenomen. Deze beleidsregel geeft een –niet limitatieve– opsomming van competenties. Voor de sleutelfunctiehouder interne auditfunctiebeheer zijn in ieder geval de volgende competentiesets relevant, waarbij de koppeling met de competenties in de beleidsregel geschiktheid 2012 zijn vetgedrukt:

1. De sleutelfunctiehouder heeft een goed **helicopterzicht**, waarbij deze het totale speelveld van de sleutelfunctie overziet, waar nodig verbanden kan leggen, en hoofd- en bijzaken van elkaar kan scheiden. Dit stelt de persoon in staat het sleutelfunctiehouderschap integraal in te kunnen vullen.
2. De sleutelfunctiehouder beschikt in voldoende mate over onderzoekend vermogen, met de daarbij behorende vasthoudendheid en verantwoordelijkheid, om te komen tot **onafhankelijke oordeelsvorming**.
3. De sleutelfunctiehouder is **authentiek** in de wijze waarop deze te werk gaat en heeft de autoriteit en het gezag om de bevindingen op de juiste wijze en op de juiste plek neer te leggen. De sleutelfunctiehouder beschikt in voldoende mate over **communicatief vermogen**, **overtuigingskracht en omgevings sensitiviteit** om uitkomsten en bevindingen waar nodig terug te koppelen en in effectieve maatregelen om te laten zetten.

Het Bpf Beton toont samen met de sleutelfunctiehouder aan dat de sleutelfunctiehouder over de vereiste competenties beschikt.

Taken en vereiste kennis en ervaring

Taken	Kennis- en ervaringsgebieden
1 Inrichting processen actuariële functie	<ul style="list-style-type: none">· Kennis van inrichting governance, rapportagelijnen en escalatielijnen.· Kennis van en ervaring met processen rond de vaststelling van het jaarverslag en jaarrekening van een pensioenfonds.· Kennis van de onafhankelijke en effectieve positionering van de actuariële functie.· Kennis van de relevante pensioenwet en -regelgeving.· Kennis van doel, bevoegdheid en verantwoordelijkheid van de actuariële functie.
2 Beoordelen van processen voor de berekening van de technische voorzieningen	<ul style="list-style-type: none">· Kennis van de periodieke uitvoering van een actuariële beoordeling.· Ervaring met de beoordeling van het gebruik van

		<ul style="list-style-type: none"> vaktechnische standaarden en beroepsnormen door actuarissen. Kennis van actuariële grondslagen en waarderingstechnieken.
3	Beoordelen van de betrouwbaarheid en adequaatheid van de berekening van de technische voorzieningen	<ul style="list-style-type: none"> Diepgaande kennis van en ervaring met toepassing van methoden en technieken voor de vaststelling van technische voorzieningen. Kennis van en ervaring met de wijze waarop administratieve gegevens tot stand komen en toetsing van de kwaliteit van die gegevens als basis voor de vaststelling van de technische voorzieningen. Kennis van en ervaring met de beoordeling van gebruikte aannames aan de praktijk. Kennis van de beoordeling van de financiële positie van een pensioenfonds. Ervaring met beoordeling van de onafhankelijke oordeelsvorming bij de uitvoering van actuariële werkzaamheden.
4	Beoordelen gedragslijn m.b.t. aangaan van pensioenverplichtingen	<ul style="list-style-type: none"> Kennis van methodieken ter bepaling van premies, conversieverhoudingen en inkooptarieven. Kennis van methoden ter bepaling van de impact van voorgaande op verschillende deelnemersgroepen.
5	Beoordelen adequaatheid verzekeringsregelingen	<ul style="list-style-type: none"> Kennis van en ervaring met beoordeling van verzekeringstechnische risico's, met name arbeidsongeschiktheidsrisico's en risico's bij vooroverlijden. Kennis van en ervaring met beoordeling van verzekeringscontracten ingeval het fonds dergelijke verzekeringsregelingen heeft.
6	Risicobeheer bevorderen	<ul style="list-style-type: none"> Kennis van de impact van verzekeringstechnische risico's op het risicoprofiel van een pensioenfonds.

Proportionele toepassing

Bpf Beton beziet de mate van diepgang van de kennis op de verschillende deelgebieden in onderlinge samenhang en in verhouding tot de omvang, aard, schaal en complexiteit van de werkzaamheden die de sleutelfunctiehouder verricht of gaat verrichten binnen deze sleutelfunctie. Bpf Beton is een T2 fonds, gezien de (beperkte) omvang van het fonds.

De sleutelfunctiehouder moet in staat zijn om binnen diens verantwoordelijkheden meer specialistische taken te beleggen bij personen die werkzaamheden voor de sleutelfunctie uitvoeren.

Uiteraard moet de sleutelfunctiehouder in die gevallen wel beschikken over voldoende kennis om de verantwoordelijkheid voor de sleutelfunctie te kunnen dragen.

Relevante opleiding en werkervaring

Een manier om aan te tonen dat de kandidaat geschikt is als sleutelfunctiehouder actuariële functie is aan de hand van relevante opleidingen en cursussen en relevante werkervaring op bovengenoemde terreinen. De sleutelfunctiehouder heeft een universitair of HBO werk- en denkniveau en heeft bij voorkeur een passende opleiding afgerond. Voorbeelden van passende opleidingen zijn: actuariële wetenschappen, econometrie en wiskunde, mogelijk aangevuld met actuariële modules of deelopleidingen.

De actuariële functie overlapt deels met taken die door een waarmerkend actuaris verricht worden. DNB hanteert het uitgangspunt dat als de waarmerkend actuaris van een pensioenfonds het sleutelfunctiehouderschap voor de actuariële functie bij dat pensioenfonds op zich neemt, het pensioenfonds er van uit kan gaan dat deze actuaris beschikt over de vereiste beroepskwalificaties, -kennis en -ervaring. Dat laat onverlet dat DNB deze persoon alsnog kan toetsen op geschiktheid als daartoe aanleiding is.

Ook als de sleutelfunctiehouder actuariële functie niet de waarmerkend actuaris is van het fonds, maar wel beschikt over de beroepskwalificaties, -kennis en ervaring die worden gevraagd van de waarmerkend actuaris om certificerende werkzaamheden voor pensioenfondsen te mogen verrichten, dan gaat DNB er eveneens van uit dat deze actuaris beschikt over de vereiste beroepskwalificaties, -kennis en -ervaring. Ook hier geldt dat DNB deze persoon alsnog kan toetsen als hiertoe aanleiding is.

Competenties

DNB gaat voor de sleutelfunctiehouder actuariële functie uit van de competenties die in de [Beleidsregel geschiktheid 2012](#) zijn opgenomen. Deze beleidsregel geeft een –niet limitatieve– opsomming van competenties. Voor de sleutelfunctiehouder actuariële functie zijn in ieder geval de volgende competentiesets relevant, waarbij de koppeling met de competenties in de beleidsregel geschiktheid 2012 zijn vetgedrukt:

1. De sleutelfunctiehouder heeft een goed **helicopterzicht**, waarbij deze het totale speelveld van de sleutelfunctie overziet, waar nodig verbanden kan leggen, en hoofd- en bijzaken van elkaar kan scheiden. Dit stelt de persoon in staat het sleutelfunctiehouderschap integraal in te kunnen vullen.
2. De sleutelfunctiehouder beschikt in voldoende mate over onderzoekend vermogen, met de daarbij behorende vasthoudendheid en verantwoordelijkheid, om te komen tot **onafhankelijke oordeelsvorming**.
3. De sleutelfunctiehouder is **authentiek** in de wijze waarop deze te werk gaat en heeft de autoriteit en het gezag om de bevindingen op de juiste wijze en op de juiste plek neer te leggen. De sleutelfunctiehouder beschikt in voldoende mate over **communicatief vermogen**,

overtuigingskracht en omgevings sensitiviteit om uitkomsten en bevindingen waar nodig terug te koppelen en in effectieve maatregelen om te laten zetten.

Het is aan het pensioenfonds om samen met de sleutelfunctiehouder aan te tonen dat de sleutelfunctiehouder over de vereiste competenties beschikt.

BIJLAGE 4: FUNCTIEPROFIEL BESTUURDERS

Het fonds wil de geschiktheid binnen het pensioenfonds waarborgen. Daartoe heeft het bestuur van het fonds voor alle bestuursleden en andere mogelijke beleidsbepalers een functieprofiel opgesteld. Dit profiel wordt ingezet voor werving en selectie en periodieke beoordeling van bestuursleden en eventuele andere beleidsbepalers. Er is onderscheid in het algemene profiel en de specifieke profielen voor de onafhankelijk bestuurder, voorzitter, secretaris en leden van een commissie.

Geschiktheid

Geschiktheid bestaat uit kennis, vaardigheden en professioneel gedrag. De geschiktheid van een bestuurder c.q. beleidsbepaler blijkt in ieder geval uit de opleiding, werkervaring en competenties en de doorlopende toepassing hiervan. In de hoofdstukken 1 en 3 is geschiktheid nader omschreven.

Taken en verantwoordelijkheden

De doelstellingen van het fonds en de taken en bevoegdheden van het bestuur zijn in de statuten en de reglementen van het fonds beschreven. Bestuursleden worden door het bestuur benoemd. Het bestuur stelt het beleid van het fonds vast en draagt zorg voor de handhaving en uitvoering van statuten en reglementen. Het bestuur heeft de algehele leiding van zaken en is, met inachtneming van de statuten en reglementen, bevoegd tot alle daden, zowel van beheer als beschikking, die met de doelstellingen van het fonds verband houden.

Het bestuur richt zich bij de vervulling van haar taak naar de belangen van de bij het fonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgevers. Het bestuur zorgt ervoor dat al deze groepen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.

2. Tijdsbesteding

Een bestuurslid moet voldoende tijd beschikbaar hebben en bereikbaar zijn om zijn/haar taak als bestuurslid goed te kunnen vervullen. De voltijdequivalent voor de bestuursfunctie als algemeen bestuurder is 0,2. Voor de voorzitter en secretaris is dit 0,3.

Bij het opstellen van de profielschets zal steeds een geschat tijdsbeslag worden genoemd.

3. Kennis en competenties

De geschiktheid van het bestuurslid wordt bepaald aan de hand van zijn of haar kennis, vaardigheden en professioneel gedrag.

Van een het bestuurslid wordt verwacht dat hij of zij beschikt over:

1. affiniteit met de doelstelling en strategie van het fonds en bereidheid om zich tot het uiterste in te spannen voor de belangen van het fonds;
2. het vermogen de doelstellingen van het fonds te bewaken vanuit zijn of haar rol als bestuurslid;
3. kennis van de hieronder genoemde geschiktheidsgebieden op het aangegeven niveau;
4. in meer of mindere mate over de hieronder genoemde en nader omschreven competenties.

Geschiktheidsgebied	Kennisniveau A/B
a. het besturen van een organisatie	X
b. relevante wet- en regelgeving	X
c. pensioenregelingen en pensioensoorten	X
d. financieel technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering	X
e. administratieve organisatie en interne controle	X

f. communicatie	X
g. uitbesteding van werkzaamheden	X

Omdat sprake is van een collectief, geschiedt de toetsing van geschiktheid met inachtneming van de samenstelling en het functioneren van het bestuur als geheel. Binnen het bestuur moet voldoende spreiding en niveau van de vereiste geschiktheid aanwezig zijn.

Besturen is niet uitsluitend het intellectueel bezig zijn met kennis van de pensioenmaterie. Besturen is een collectief proces onder invloed van krachten binnen en buiten het bestuur, gericht op actie. Wil een bestuur daadkrachtig en effectief kunnen zijn, dan dient de individuele bestuurder, maar ook het bestuur als team, ook over aanvullende bestuurlijke competenties te beschikken. Dat zijn de navolgende competenties:

Basis competenties	
Reflecterend vermogen	Handelen in het bewustzijn van de professionele taak en van de eigen positie, kennis en vaardigheden. Eigen denken en handelen en dat van het bestuur kritisch kunnen bezien en beoordelen.
Multi-disciplinair denken	Dwarsverbanden en samenhang zien en communiceren tussen de verschillende deskundigen.
Probleem analyseren en oordeel vormen	Effectief onderkennen van problemen en oplossingen kunnen aandragen. Een vraagstelling kunnen ontleden, verbanden kunnen leggen en logische conclusies kunnen trekken om tot een realistische beoordeling te komen.
Integer handelen	Behulpzaam, open en eerlijk naar anderen en zichzelf zijn en betrouwbaar in het nakomen en naleven van afspraken. Correct omgaan met gevoelige informatie, open staan voor en respect hebben voor andere zienswijzen, culturen en kwaliteit van anderen. Voorkomen van belangenverstremgeling. Confrontaties niet uit de weg gaan. Ofwel: uitdragen en handhaven van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen in de activiteiten die met de uitoefening van de functie te maken hebben.
Organisatie- en omgevingsbewustzijn hebben	Begrijpen hoe het fonds en dienst omgeving werkt en hoe daarbinnen te handelen ten einde gestelde doelen te bereiken.
Samenwerken	Samen met anderen de activiteiten richten op een gemeenschappelijk doel. Het gezamenlijk resultaat op de eerste plaats stellen en zich daarvoor naar beste kunnen inzetten. Een goede onderlinge sfeer bevorderen.
Onafhankelijk	Staan voor eigen opvattingen en principes en bereid zijn anderen hiermee te confronteren. Verantwoordelijkheid nemen en dragen voor eigen doen en laten.
Kritisch	Durven tegen te spreken en zaken aan de orde te stellen.
Besluitvaardig	Weloverwogen beslissingen nemen door het ondernemen van acties of zich vastleggen door het uitspreken van meningen, zelfs als belangrijke informatie ontbreekt of onvolledig is.
Netwerken	Het hebben van collegiale en/of invloedrijke (zakelijke) relaties. Zich tonen op gelegenheden waar men anderen kan ontmoeten, weten wat er leeft en speelt en daar invloed op uitoefenen. Bouwen en onderhouden van lange termijn relaties en deze effectief benutten voor het eigen fonds.

Aanvullende competenties	
Innovatief	Continu op zoek naar verbeteringen en mogelijkheden voor wat betreft de regeling, de uitvoering en de naleving van de verplichtstelling. Stellen van hoge eisen aan de uitvoering van de activiteiten en processen van het fonds. Acties en beslissingen zijn gericht op het daadwerkelijk realiseren en verbeteren van beoogde resultaten.
Voorzittersvaardig	Kan vergaderingen op efficiënte en effectieve wijze leiden. Is in staat een sfeer te creëren waarin iedereen gelijkwaardig kan participeren. Heeft oog voor de taakvervulling en verantwoordelijkheid van anderen.

De bestuurder c.q. medebeleidsbepaler voldoet tevens aan de volgende kenmerken.

Kenmerken
“teamspeler” en aanvulling in het bestaande team
analytisch denkvermogen
een beschikbare tijdsbesteding van minimaal één dag per week, voorzitter en secretaris 1,5 dagen per week.
de intentie om ten minste twee termijnen zitting te nemen in het bestuur
bestuurlijke ervaring
bereid cursussen te volgen en congressen e.d. bij te wonen
behorend tot de actieve / gepensioneerde * geleding van het fonds

Diversiteit

jonger dan 45 jaar / ouder dan 45 jaar
man / vrouw
geschiktheid heeft prioriteit boven diversiteit

De te benoemen bestuurder c.q. medebeleidsbepaler verleent medewerking aan de geschiktheidstoetsing door DNB en dient, wanneer noodzakelijk, het Formulier Betrouwbaarheidsonderzoek bij DNB in. De te benoemen bestuurder c.q. medebeleidsbepaler ondertekent de gedragscode van het fonds.

Algemeen

De bestuursleden zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het gehele beleid en elk bestuurslid is betrokken bij alle onderwerpen naast de specifieke betrokkenheid bij het eigen aandachtsgebied. Van een bestuurslid wordt verlangd dat hij bekend is met de branche.

Het bestuur van het fonds heeft naast de geschiktheidsgebieden een groot aantal taken die zijn samen te vatten in de volgende onderdelen:

- Bepalen van het strategisch fondsbeleid;
- Het verzorgen van adequate communicatie;
- Het voor de aangesloten ondernemingen, ten behoeve van de deelnemers en hun nabestaanden en/of overige belanghebbenden, verzekeren van de uitkering van ouderdoms-, weduwen-, weduwnaars-, partner en wezenpensioen, zoals afgesproken door sociale partners in de sector; pensioenbeleid;

- Het vaststellen van de benodigde premie gegeven de afspraken en het innen van geldelijke bijdragen; premiebeleid;
- Op basis van een verantwoord risicoprofiel beleggen en beheren van bovengenoemde gelden; beleggingsbeleid;
- Doen van uitkeringen, conform de vastgestelde pensioenregeling;
- Toezicht op de uitvoering;
- Contact houden met sociale partners, toezichthouders en andere belanghebbenden.

Specifieke taken en profielen

Voorzitter en secretaris

Aan de voorzitter en secretaris worden extra taken toebedeeld.

- Voorzitter en secretaris nemen samen deel aan het voorzittersoverleg. Deze bestuurders bereiden samen met bestuursadvies en de uitvoerder de bestuursvergaderingen voor.
- Voorzitter en secretaris tekenen namens het fonds (al dan niet) documenten als reglementswijzigingen, ABTN, notulen en contracten.
- Voorzitter en secretaris zijn het aanspreekpunt voor uitvoerder(s) en adviseurs voor zaken die tussentijds overleg behoeven.
- Voorzitter en secretaris zijn het aanspreekpunt voor sociale partners en de Raad van Toezicht.

De voltijdequivalent voor deze functies is 0,3.

Profiel Voorzitter en Secretaris

Naast de elementen die in de algemene profielschets van het bestuur zijn opgenomen, geldt voor de voorzitter en secretaris van het fonds het volgende:

- heeft leiderschaps- en managementcapaciteiten.
- heeft meerjarige ervaring op het gebied van pensioenen in een complexe bestuurlijke omgeving.
- heeft zicht op en gevoel voor de politieke verbanden van bestuur en cao-tafel.
- kan hoofd- en bijzaken scheiden en weet prioriteiten in dossiers aan te brengen.
- delegeert taken en is in staat anderen daarvoor te enthousiasmeren.
- is communicatief sterk en in staat zich aan te passen aan de situatie en omgeving.
- bewaakt de eenheid van het bestuur.
- is motiverend, verbaalvaardig en doet recht aan ieders persoon en inbreng.
- kan omgaan met belangentegenstellingen in het tot stand te brengen van besluiten.

De kennis en inzicht van bovengenoemde onderwerpen sluiten aan bij de eindtermen van niveau B.

Profiel bestuurder beleggingsadviescommissie (BAC)

Naast de elementen (geschiktheid en competenties) die in de algemene profielschets van het bestuur zijn opgenomen, geldt voor de bestuursleden die deelnemen in de BAC het volgende:

- Inzicht en oordeelsvormend over de meest gangbare beleggingscategorieën bij pensioenfondsen.
- Inzicht en oordeelsvormend over verschillen tussen de beleggingscategorieën in termen van rendement en risico.
- Inzicht en oordeelsvormend over de wijze waarop een beleggingsstrategie gevoerd kan worden.
- Inzicht en oordeelsvormend over de ALM-studie en het meerjarenbeleid.
- Inzicht en oordeelsvormend over de totstandkoming van de beleggingstrategie, -mix, de normportefeuille en wijze van monitoring van beleid.
- In staat om te beargumenteren waarom een beleggingscategorie aan de portefeuille wordt toegevoegd en hoe de prestaties van managers wordt beoordeeld.
- In staat om beleggingsadvies te vertalen naar exposures en welke directe of afgeleide producten daarvoor het meest geschikt zijn.
- Kent meer in detail de samenhang van de instrumenten en afgeleide instrumenten.
- Kent de samenhang van het strategisch beleggingsbeleid, beleggingsplan en beleggingsmandaten.

- In staat de implementatie van het beleid te bewaken en risico's ten aanzien van implementatie en concentratie te signaleren.
- Adviserend naar het bestuur over het beleggingsbeleid.

De kennis en inzicht van bovengenoemde onderwerpen sluit aan bij de eindtermen van niveau B en de door DNB gepubliceerde eisen voor bestuurder met aandachtsgebied beleggingen. Bij het toetreden van een algemeen bestuurder in de BAC, komt toetsing van de geschiktheid door DNB aan de orde.

Profiel bestuurder Commissie IRM

Naast de elementen (geschiktheid en competenties) die in de algemene profielschets van het bestuur zijn opgenomen, geldt voor de bestuursleden met aandachtsgebied integraal risico management het volgende:

- Inzicht en oordeelsvormend over de inrichting en werking van risicobeheersings- en controle systemen op het gebied van risicomanagement.
- Inzicht in de onderlinge samenhang van de verschillende risicogebieden met de strategie, het risicoprofiel en de risicobereidheid.
- Inzicht en oordeelsvormend over de inrichting en werking van het IT- en Uitbestedingsbeleid.
- Adviserend naar het bestuur over de Risicocultuur, het Risicomanagement-, IT- en Uitbestedingsbeleid.
- Adviserend naar het bestuur over een heldere en passende risicostrategie die is afgeleid van de (generieke) missie.
- Adviserend naar het bestuur over (de beheersing van) zowel de niet- als financiële risico's.
- Adviserend naar het bestuur over de integrale risicorapportage.
- Inzicht in wet- en regelgeving ten aanzien van IRM (o.a. IORPII, Cobit-controls).
- Adviserend naar het bestuur over (jaarlijkse) SIRA.

Profiel onafhankelijk bestuurder vermogensbeheer (voorzitter BAC)

De onafhankelijk bestuurder vermogensbeheer dient te beschikken over het expertniveau (E) zoals door DNB is gepubliceerd op dit vlak. De vereisten zoals hiervoor benoemd bij het profiel bestuurder welke deelneemt in de BAC zijn van kracht en hij of zij dient daarbij te voldoen aan de volgende punten:

- heeft voorzitterscapaciteiten.
- heeft meerjarige ervaring op het gebied van vermogensbeheer.
- kan hoofd- en bijzaken scheiden en weet prioriteiten aan te brengen.
- delegeert taken en is in staat anderen daarvoor te enthousiasmeren.
- is communicatief sterk en in staat zich aan te passen aan de situatie en omgeving.
- bewaakt de eenheid van de commissie.
- is motiverend, verbaalvaardig en doet recht aan ieders persoon en inbreng.
- kan omgaan met belangentegenstellingen in het tot stand te brengen van adviezen.
- kan verbinding leggen tussen de beleggingsadviezen en de risicoanalyse over betreffende adviezen.

Profiel onafhankelijk bestuurder risicomanagement (voorzitter irm-commissie)

De onafhankelijk bestuurder risicomanagement is tevens SFH. Daartoe heeft DNB richtlijnen opgesteld welke op deze bestuurder van kracht zijn. De SFH wordt door DNB op geschiktheid getoetst.

De vereisten zoals hiervoor benoemd bij het profiel bestuurder welke deelneemt in de irm-commissie zijn van kracht en hij of zij dient daarbij te voldoen aan de volgende punten:

- heeft voorzitterscapaciteiten.
- heeft meerjarige ervaring op het gebied van risicomanagement.
- kan hoofd- en bijzaken scheiden en weet prioriteiten aan te brengen.
- delegeert taken en is in staat anderen daarvoor te enthousiasmeren.
- is communicatief sterk en in staat zich aan te passen aan de situatie en omgeving.
- bewaakt de eenheid van de commissie.
- is motiverend, verbaalvaardig en doet recht aan ieders persoon en inbreng.
- kan omgaan met belangentegenstellingen in het tot stand te brengen van adviezen.
- kan verbinding leggen tussen de irm-adviezen en de risicoanalyse over betreffende adviezen.

BIJLAGE 5: Opleidingen Bestuurders

Het fonds waarborgt de geschiktheid (deskundigheid) binnen het pensioenfonds. Daartoe is o.a. dit geschiktheidsplan opgesteld.

Opleidingsplan

Het doel van het opleidingsplan is ervoor te zorgen dat ieder bestuurslid voldoet aan kennisniveau A en op onderdelen niveau B. Het betreft kennis en inzicht van de zogenaamde eindtermen van de pensioenkoepels en is bedoeld voor de individuele bestuurder.

Als collectief dient het bestuur te voldoen aan kennisniveau B. Het betreft oordeelsvorming en is in het kader van besluitvorming eveneens gerelateerd aan de zogenaamde eindtermen van de pensioenkoepels.

Tevens heeft het opleidingsplan als doel om te zorgen voor permanente educatie voor bestuurs- en commissieleden van het fonds. Dit geldt ook voor de leden van het verantwoordingsorgaan.

Permanente educatie bestuursleden

Ieder bestuurslid beschikt bij aanvang over kennis op niveau A, over de juiste competenties en professioneel gedrag. In het kader van het onderhoud van de geschiktheid in een veranderende omgeving worden bestuursleden in de gelegenheid gesteld eens per 3 jaar niveau A te onderhouden door herhaling van een opleiding of het volgen van een opfriscursus. Bestuursleden krijgen onder andere de gelegenheid om hun geschiktheid te bevorderen door:

- het volgen van een generieke (basis)opleiding;
- het volgen van een verdiepingsopleiding; het bijwonen van algemene pensioenbijeenkomsten (zoals themamiddagen en bijeenkomsten van DNB, AFM, Pensioenfederatie en externe adviseurs).

Daarnaast worden bestuursleden frequent geïnformeerd over de stand van de beleggingen. In bijzondere situaties wordt het bestuur hiervan op de hoogte gesteld door de uitvoerend bestuurder (vermogensbeheer). Tevens worden jaarlijks minimaal drie studiedagen gehouden. De onderwerpen sluiten aan bij de actualiteit en bij de opleidingsbehoefte. Bovendien wordt het bestuur periodiek door de administrateur geïnformeerd over de actuele pensioenontwikkelingen. Voor elk van de bestuursleden staat de mogelijkheid open tot het raadplegen van de waarmede en/of adviserend actuaris en de accountant alsmede van andere externe deskundigen op eerder genoemde aandachtsgebieden.

Overzicht educatiemomenten

In 2019 en 2020 zijn de volgende educatiemomenten geweest:

Wie	Wat	Wanneer
Stef Borghouts	Educatiebijeenkomst Montae	6 maart 2019
Govert van der Peijl Henk Wuijten Gijs Hompe	Internal Audit Masterclass (KPMG)	13 en 27 maart en 11 april 2019
Bestuur	Studiedag: <ul style="list-style-type: none">• Actualiteiten• Korten (impact, crisisplan, communicatie)• Alternatieven (huidig DB versus	11 april 2019

	(C)DC <ul style="list-style-type: none"> Afschaffing doorsneepremie / degressieve opbouw / Schaalvergroting 	
Stef Borghouts	Lunch & Learn sessie van SARE&F over de niet-financiële risico's	16 mei 2019
Stef Borghouts	Masterclass Sleutelhouders IORP II	8 mei en 26 juni 2019
Bestuur	Studiedag: <ul style="list-style-type: none"> Strategie Strategische Renteaftdekking 	28 juni 2019
Stef Borghouts	De accountant in business en fraude (Open Campus)	16 september 2019
Stef Borghouts	Onlinetraining Ethiek deel 2 (IAA)	9 oktober 2019
Stef Borghouts	Cobit 2019 (NBA)	28 november 2019
Bestuur	Studiedag: <ul style="list-style-type: none"> Herijken niet-financiële risico's Investment casus 	6 mei 2020
Bestuur	Gezamenlijke studiedag met cao-partners <ul style="list-style-type: none"> Premiestelling 2021 - 2025 	8 juni 2020
Bestuur	Studiedag: <ul style="list-style-type: none"> Eigen Risico Beoordeling Renteaftdekkingsbeleid 	19 juni 2020
Bestuur	Studiedag: <ul style="list-style-type: none"> Educatiesessie renteaftdekking 	3 juli 2020
Annemiek Houtman Fred Doeve	Registeropleiding Geschiktheid Pensioenfondsen (Geschiktheidsniveau B)	Diverse modules in 2019 en 2020