



GESCHIKTHEIDSPAN 2022
STICHTING SPORTFONDSEN
PENSIOENFONDS

21 SEPTEMBER 2022

CONCEPT

Inhoud

1. Inleiding	1
2. Doel van het geschiktheidsplan	4
3. Bestuurlijk kader en taakverdeling bestuur SSP	5
4. Profiel van het bestuur en individuele bestuurders	8
5. Geschiktheid bestuur en individuele bestuurders	9
6. Geschiktheid sleutelfunctiehouders	13
7. Geschiktheid visitatiecommissie en verantwoordingsorgaan	16
8. Geschiktheidsbevordering bestuur en verantwoordingsorgaan	17
9. Evaluatie en toetsing bestuur en verantwoordingsorgaan	18
10. Vaststellen en herzien van het geschiktheidsplan	19
Bijlage I - Organogram	20
Bijlage II - functieprofielen	21
Bijlage III - Eindtermen	36
Bijlage IV – Inventarisatie	43
Bijlage V – Opleidingsplan	51
Bijlage VI – Diversiteitsbeleid	53
Bijlage VII – Continuïteitsplan personele bezetting	54

1. Inleiding

Dit document bevat het geschiktheidsplan van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds (hierna: SSP) als bedoeld in artikel 29 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling (hierna: Besluit uitvoering Pensioenwet). Het kader van wet- en regelgeving bestaat uit 5 pijlers.

Besluit uitvoering Pensioenwet

In het Besluit uitvoering Pensioenwet wordt bepaald dat voor het voldoen aan de vereiste geschiktheid en betrouwbaarheid in de kring van personen die het beleid van een fonds bepalen of mede bepalen ten minste een zodanig niveau van kennis, vaardigheden en professioneel gedrag aanwezig is dat het fonds, mede gelet op artikel 106 en artikel 106A (Pensioenwet), behoorlijk wordt bestuurd.

Volgens het Besluit uitvoering Pensioenwet heeft de vereiste deskundigheid betrekking op de volgende zeven aandachtsgebieden:

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. Administratieve organisatie en interne controle.
6. Communicatie.
7. Uitbesteding

Beleidsregel geschiktheid 2012

Per 1 juli 2012 is de Wet introductie geschiktheidseis (Wig) in werking getreden en met deze wet wordt onder meer de in de Wet op het financieel toezicht (Wft) neergelegde deskundigheidseis vervangen door een geschiktheidseis. Hierop hebben DNB en AFM besloten tot een herziening van de Beleidsregel deskundigheid 2011. Dit heeft geleid tot de Beleidsregel geschiktheid 2012 en hierbij is de vorige beleidsregel waar nodig in lijn gebracht met de in de Wig opgenomen terminologie. Volgens die beleidsregel bestaat geschiktheid uit kennis, vaardigheden en professioneel gedrag.

Wet versterking bestuur pensioenfonds (Wvbp)

Behalve met de nieuwe beleidsregel die een veranderde koers van het toezicht van AFM en DNB weerspiegelt, hebben we te maken met nieuwe wetgeving die verzwaring van de geschiktheidseisen aan (mede)beleidsbepalers met zich meebrengt. In 2013 werd de Wet versterking bestuur pensioenfonds aangenomen en trad in werking op 1 juli 2014. Deze wet heeft een verbetering van het functioneren van het bestuur, de verantwoording en het intern toezicht tot doel en beoogt een evenwichtige belangenafweging te waarborgen. De aanleiding voor de vernieuwde wetgeving is dat de toegenomen complexiteit van het besturen van een pensioenfonds vraagt om een andere organisatiestructuur dan voorheen én nog meer dan vroeger om deskundige bestuurders en interne toezichthouders die zelf 'in control' zijn en het belang van belanghebbenden bij al hun handelen scherp in beeld hebben. Via de verzwaarde eisen moet uiteindelijk bereikt worden dat het vertrouwen van belanghebbenden in hun pensioenfonds toeneemt. Als dat lukt, kan de pensioensector overigens ook de eigen weerbaarheid weer zien toenemen.

Besluit code pensioenfondsen

Op 1 januari 2014 is de Code Pensioenfondsen in werking getreden als document van zelfregulering van de sector. Per 1 juli 2014 is de Code ook wettelijk verankerd in de Pensioenwet.

De Code Pensioenfondsen is gebaseerd op het 'pas toe of leg uit-beginsel.' Het volledig volgen van alle normen uit de Code is dus niet verplicht. Wel wordt ieder fonds geacht aan te kunnen geven waarom het bepaalde afwijkende keuzes heeft gemaakt.

In het proces van implementatie van de Code heeft de Pensioenfederatie een handreiking opgesteld. Deze handreiking is gepubliceerd op 26 februari 2014 en in 2018 geüpdatet. Deze handreiking richt zich primair op het bestuur van de pensioenfondsen en worden aanknopingspunten voor de implementatie van de Code gegeven.

Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur

De 'Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur' van 10 maart 2014 en geüpdatet in 2017 is geschreven voor en door de pensioensector en gepubliceerd door de Pensioenfederatie. De handreiking komt in de plaats van de eerdere zelfregulering die was neergelegd in de 'Aanbevelingen deskundig en competent pensioenfondsbestuur' uit 2011. Als gevolg van nieuwe wet- en regelgeving zijn de 'Aanbevelingen' niet meer actueel. Met deze 'Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur' wordt beoogd bestuurders van pensioenfondsen in de gewijzigde context comfort te geven in het proces van zelftoetsing, toewerken naar en bewaken van hun geschiktheid voor hun bestuursfunctie.

Guidance normenkader beleggingskennis

DNB heeft in de publicatie "Verwacht niveau beleggingskennis bestuurders" van december 2016 een normenkader met criteria vastgelegd waaraan bestuurskandidaten moeten voldoen op het gebied van beleggen.

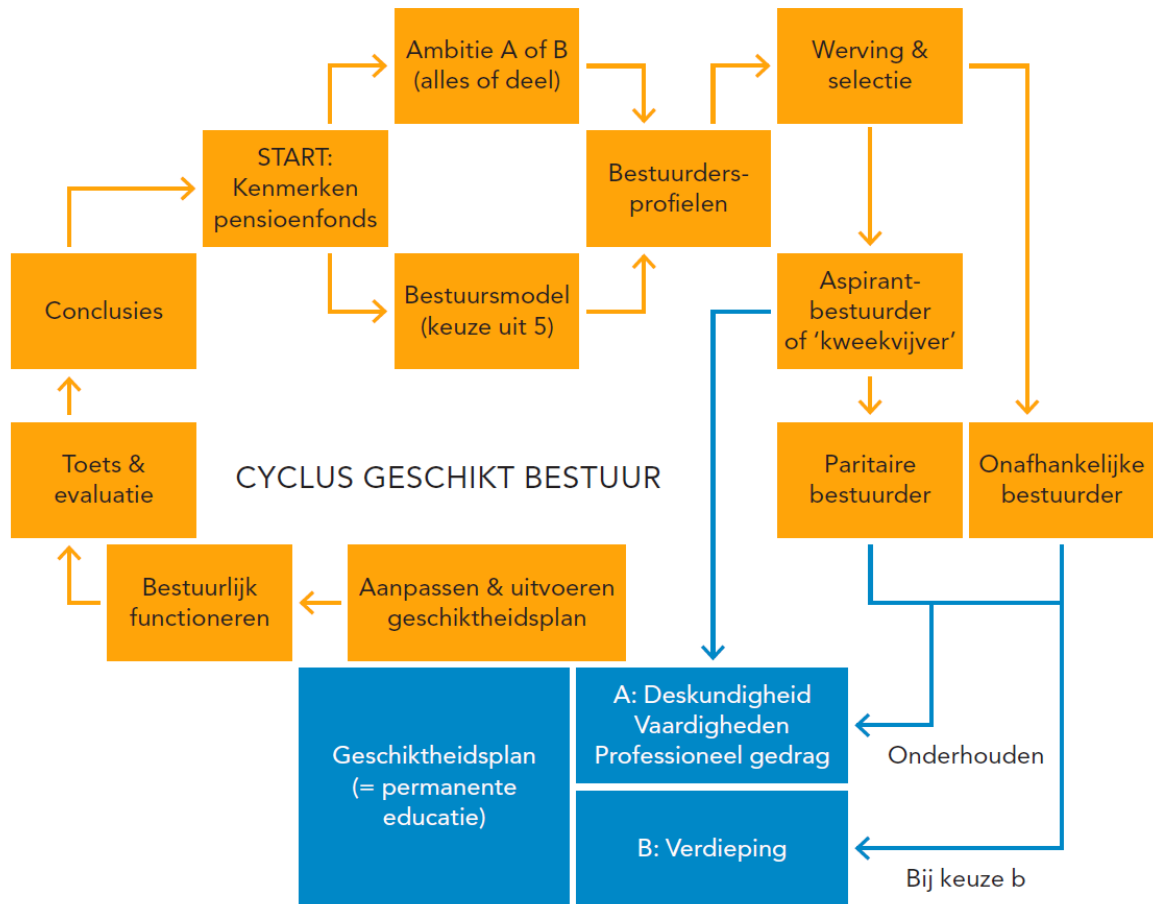
Hoofddoelstelling van het normenkader is de countervailing power van bestuurders bij pensioenfondsen te vergroten. Door de beleggingskennis van de bestuurders te vergroten zal de kwaliteit van het beleggingsproces verbeteren en kan het fondsbestuur dit proces beter aansturen.

Uit de guidance wordt duidelijk wat DNB van een bestuur verwacht inzake beleggingskennis. Zij verwacht dat door middel van onder andere een functieprofiel, kennismatrix en opleidingsplan de voorselectie van kandidaten, op basis van een professionele besturing door het pensioenfonds, op een goede inhoudelijke wijze ter hand nemen. Ook dienen de taken, rollen en verantwoordelijkheden duidelijk te worden vastgelegd.

In onderstaand schema is aangegeven uit welke elementen de 'Cyclus geschikt bestuur' is opgebouwd. In de verschillende elementen moeten de kernbegrippen bij 'in control zijn' geïncorporeerd zijn: 'begrijpen wat je doet', 'de context waarbinnen je opereert kennen en doorgronden', 'richting kiezen en geven', 'consistent en samenhangend handelen', 'feedback ontvangen en geven en op grond daarvan kunnen bijsturen en dat ook doen'. Wanneer het bestuur deze elementen geïmplementeerd heeft in een stabiel en functionerend jaarlijks cyclisch proces, mag het erop vertrouwen dat het er alles aan doet om 'in control' te zijn. Deskundigheid, competenties en professioneel gedrag zijn dan zo goed als mogelijk geborgd en de bestuurlijke infrastructuur is op orde. Er is dan naar de mening van de Pensioenfederatie naar behoren gestreefd naar een geschikt bestuur.

Schema cyclus geschikt bestuur:

Figuur 5. Cyclus geschikt bestuur



2. Doel van het geschiktheidsplan

Het geschiktheidsplan geeft op gestructureerde wijze vorm aan de geschiktheidsbevordering bij het fonds conform artikel 106 en 106A van de Pensioenwet en de Beleidsregel geschiktheid 2012 en beschrijft:

- het formuleren van de benodigde eisen die worden gesteld aan de individuele bestuurders, van het bestuur als geheel, leden van de visitatiecommissie (VC), leden van het verantwoordingsorgaan (VO) en de sleutelfunctiehouders. Dit betreft zowel de vereiste kennis als de vereiste vaardigheden en het vereiste professionele gedrag; en
- het bevorderen (ontwikkelen) en waarborgen van de geschiktheid binnen het bestuur en het verantwoordingsorgaan (permanente educatie).

Het geschiktheidsplan is erop gericht om op gestructureerde wijze de geschiktheid van de leden van het bestuur en het verantwoordingsorgaan te laten aansluiten bij wat nodig is aan kennis, vaardigheden en professioneel gedrag voor het goed besturen van het fonds en het bewaren van de continuïteit binnen het fonds. De geschiktheid zal worden georganiseerd rondom de kerntaak van het bestuur en het verantwoordingsorgaan.

De kerntaak van het bestuur is om voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden de uitvoering van de afgesproken pensioenregeling te realiseren. Dit vanuit multidisciplinair perspectief en tegelijk passend bij de doelgroepen en doelstellingen van het fonds. Dit betekent dus ook dat het bestuur vergaand inzicht heeft in het fonds, de specifieke doelgroepen en risico's en de manieren en momenten waarop het kan beheersen en bijsturen. Het bestuur richt zich bij het vervullen van de taak naar de belangen van alle bij het fonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, werkgevers en alle overige belanghebbenden zodat zij zich op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.

Het verantwoordingsorgaan heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur aan de hand van het bestuursverslag, de jaarrekening en andere informatie, waaronder de bevindingen van het intern toezicht, over het door het bestuur uitgevoerde beleid, evenals over beleidskeuzes voor de toekomst.

Het bestuur streeft ernaar de geschiktheid binnen het bestuur als geheel en het verantwoordingsorgaan op ieder tijdstip voldoende te laten zijn zodat, met het oog op de belangen van de (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en andere belanghebbenden, sprake is van een adequate besturing van SSP.

3. Bestuurlijk kader en taakverdeling bestuur SSP

SSP is een ondernemingspensioenfonds als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet, voor ondernemingen die een binding hebben met Sportfondsen Groep B.V.

Hierna worden de belangrijkste commissies en organen nader beschreven voor wat betreft de bezetting en de taakverdeling van de bestuursleden. In bijlage 1 is het organogram van SSP opgenomen.

Bestuur

Het fonds kent sinds 1 juli 2014 een paritair bestuur dat statutair bestaat uit zes personen, drie namens de werkgever, drie namens de deelnemers, waarvan één namens de pensioengerechtigden.

Het bestuur bepaalt het strategisch kader en het beleid van het fonds.

Het bestuur bestaat sinds uit (situatie per 1 januari 2022):

Functie	Naam
Voorzitter	De heer drs. R.P. van Leeuwen AAG
Secretaris	De heer E.J. Tromp
Lid namens werkgever	De heer J. van Scheppingen
Lid namens deelnemers	Mevrouw S. Van Tintelen
Lid namens deelnemers	De heer J.C. van Egmond MSc
Lid namens pensioengerechtigden	Mevrouw M.M. van der Berg

Voor het afwikkelen van de dagelijkse zaken heeft het bestuur een volmacht verstrekt aan de dagelijkse leiding van het fonds die bestaat uit de bestuursleden de heren Tromp en Van Scheppingen en de heer De Vries, die de functie van pensioenmanager vervult (mede beleidsbepaler).

Taakverdeling binnen het bestuur

Een onderdeel van de taakverdeling is dat het bestuur de beleids-/aandachtsgebieden uit de Beleidsregel geschiktheid 2012 aan afzonderlijke bestuurders heeft toegewezen. Per beleids-/aandachtsgebied zijn twee bestuurders verantwoordelijk. In onderstaande tabel is de verdeling weergegeven:

Aandachtsgebied	Primair verantwoordelijk	Secundair verantwoordelijk
Het besturen van een organisatie	R.P. van Leeuwen	J.C. van Egmond
Relevante wet- en regelgeving	J.C. van Egmond	J. van Scheppingen
Pensioenregelingen en pensioensoorten	R.P. van Leeuwen	M.M. van der Berg
Vermogensbeheer	J.C. van Egmond	E.J. Tromp
Actuariële begrippen en Verslaglegging	R.P. van Leeuwen	E.J. Tromp
Administratieve organisatie en interne controle	J. van Scheppingen	M.M. van der Berg
Communicatie	S. van Tintelen	J. van Scheppingen
Uitbesteding	M.M. van der Berg	J. van Scheppingen

Verantwoordelijk wil ik dit geval niet zeggen dat een bestuurder (of twee bestuurders) zelfstandig bevoegd is (zijn) en besluiten kan nemen. Er is geen sprake van een mandatering. Besluitvorming vindt altijd plaats in het bestuur en het bestuur draagt collectief verantwoordelijkheid.

Rooster van aftreden

Volgens de Code Pensioenfondsen (ingangsdatum 1-1-2014) is de benoemingsduur 4 jaar met de mogelijkheid van 2 maal herbenoemen. Het bestuur wil voorkomen dat meerdere bestuursleden tegelijk zouden moeten terugtreden. Een meer gefaseerd patroon is met het oog op continuïteit te verkiezen. Het bestuur heeft daarom een rooster van aftreden opgesteld:

Naam	Lid bestuur vanaf	Herbenoeming	Einde van de zittingsduur	Beoogde datum aftreden
De heer drs. R.P. van Leeuwen AAG	2003	1-1-2022	1-1-2026	1-1-2026
De heer E.J. Tromp	2014	1-1-2022	1-1-2026	1-1-2026
De heer J. van Scheppingen	2020	1-10-2024	1-10-2032	1-1-2032
Mevrouw S. van Tintelen	2020	1-1-2024	1-1-2032	1-1-2031
De heer J.C. van Egmond MSc	2016	1-1-2024	1-1-2028	1-1-2028
Mevrouw M.M. van der Berg	2022	1-1-2026	1-1-2034	1-1-2034

Het betreft een beoogd rooster van aftreden. Omstandigheden zoals bijvoorbeeld het (onvoorzen) tussentijds aftreden kunnen reden zijn om het rooster van aftreden aan te passen.

Commissiestructuur

Daarnaast heeft het bestuur de volgende commissies ingesteld, onder meer om besluitvorming voor het bestuur voor te bereiden:

Communicatiecommissie

In 2010 heeft het bestuur een communicatiecommissie ingesteld. Deze heeft als centrale taak (het begeleiden van) de uitvoering van het communicatiebeleid richting deelnemers, aangesloten werkgevers en overige belanghebbenden. De communicatiecommissie bestaat uit de volgende personen (situatie per 1 mei 2021):

- Mevrouw S. van Tintelen (namens het bestuur en voorzitter)
- De heer J. van Scheppingen (namens het bestuur)
- Mevrouw M. Bongers (HR werkgever)
- Mevrouw A. Budding (toehoorder namens het VO)
- De heer J.P. de Vries (pensioenmanager)
- De heer B. Pol (extern adviseur)

Risicomanagementcommissie

In 2015 heeft het bestuur een Risk & Audit commissie ingesteld. In 2018 is de naamgeving van deze commissie veranderd in Risicomanagementcommissie. De commissie houdt zich bezig met integraal risicomanagement waarbij de commissie naast de aan haar toebedeelde activiteiten vanuit risicomanagement ook de risicomanagementcyclus bewaakt, evalueert en verantwoording aflegt aan het bestuur. Daarnaast verzorgt de commissie voorbereidingen voor en adviezen aan het bestuur, behandelt de commissie verzoeken van het bestuur inzake integraal risicomanagement en ondersteunt de commissie de sleutelfunctiehouder risicobeheer bij zijn werkzaamheden.

De risicomanagementcommissie bestaat uit de volgende personen (situatie per 1 januari 2022):

- De heer J. van Scheppingen (namens het bestuur en voorzitter)
- Mevrouw S. van Tintelen (namens het bestuur)
- De heer E.J. Tromp (namens het bestuur)
- Mevrouw M.M. van der Berg (toehoorder namens het bestuur, sleutelfunctiehouder Risicobeheer)
- De heer J.P. de Vries (pensioenmanager)
- De heer P.J. Van Schijndel (extern adviseur)

Beleggingscommissie

In 2015 heeft het bestuur een beleggingscommissie ingesteld. Deze commissie adviseert het bestuur ten aanzien van de beleggingen. De beleggingscommissie heeft onder meer tot taak het definiëren van de meest ideale beleggingsstructuur voor het pensioenfonds, de selectie van de vermogensbeheerder(s), de monitoring van het vermogensbeheer, alsmede de monitoring van de risico's die met de beleggingen samenhangen. De beleggingscommissie bestaat uit de volgende personen (situatie per 1 januari 2022):

- De heer J.C. van Egmond MSc (namens het bestuur en beoogd voorzitter)
- Mevrouw M.M. van der Berg (toehoorder, namens het bestuur)
- De heer E.J. Tromp (namens het bestuur)
- Mevrouw drs. L.C.J.M. Luyten RBA (extern adviseur)
- De heer J.P. de Vries (pensioenmanager)

Overige fondsorganen en functionarissen

SSP heeft uit hoofde van Pension Fund Governance een verantwoordingsorgaan en een visitatiecommissie gevormd en een Compliance officer aangesteld.

Het verantwoordingsorgaan heeft tot taak een oordeel te geven over het handelen van het bestuur aan de hand van het jaarverslag, de jaarrekening en andere informatie alsmede over beleidskeuzes voor de toekomst. Het fonds heeft een verantwoordingsorgaan dat bestaat uit de volgende leden (situatie per 1 januari 2020):

Naam	Functie	Namens	Lid sinds	Einde zittingsduur
De heer Mr A.W.A. Joosen	Voorzitter	Werkgevers	2011	2025
De heer P.J. Reedijk	Lid	Pensioengerechtigden	2017	2025
De heer R. Stoop	Secretaris	Deelnemers	2011	2025
Mevrouw A. Budding	Lid	Deelnemers	2020	2023

De Compliance officer van het pensioenfonds is t/m 31 januari 2021 de heer W. Reeuwijk. Vanaf 1 februari 2021 is de heer J.P. van Til de Compliance officer. De voornaamste taken van de Compliance officer omvatten:

- Onafhankelijk toezicht op de naleving van de gedragscode
- Onafhankelijk toezicht op de naleving van wettelijke regelingen

Het fonds kent ook een kernvergadering. De kernvergadering bestaat uit (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. De bevoegdheden van de kernvergadering zijn geregeld in de statuten van het fonds en het reglement voor de kernvergadering.

Het bestuur heeft onder behoud van zijn verantwoordelijkheden een aantal werkzaamheden bij professionele partijen uitbesteed, zoals de administratie, de beleggings- en actuariële advisering en certificering. Hierbij conformeert SSP zich volledig aan de Pensioenwet en aan de regelgeving van DNB.

De visitatiecommissie houdt toezicht op het bestuur en brengt hierover jaarlijks verslag uit. De visitatiecommissie bestaat uit (situatie per 1 januari 2022):

Functie	Naam	Einde zittingsduur
Voorzitter	Mevrouw P.A. de Bruijn	1-7-2022
Lid	De heer M. Simon	1-7-2024
Lid	Mevrouw J. Matelski	1-7-2023

4. Profiel van het bestuur en individuele bestuurders

De verschillen tussen pensioenfondsen en de manier waarop ze functioneren hebben hun weerslag op de eisen aan het fondsbestuur. Hoe complexer de regeling of de omgeving waarbinnen het pensioenfonds functioneert, des te meer er van een bestuur en bestuurders gevergd wordt. De complexiteit zit hem soms in het pensioenproduct maar doorgaans ook in de relaties met een steeds complexere buitenwereld en de effecten daarvan op het beleggingsbeleid en risicomanagement. Het bestuur moet zich van deze complexiteit(en) rekenschap geven. Het bestuur heeft dat vervolgens geëxpliciteerd in een algemeen profiel van het bestuur.

Het algemene profiel van het bestuur is van betekenis voor:

- de profielen van de individuele bestuursleden en de voorzitter;
- de werving en selectie van nieuwe bestuursleden in relatie tot het rooster van aftreden en
- de evaluatie van het functioneren van het bestuur als geheel

De profielen voor de verschillende bestuursfuncties bevatten niet alleen informatie over de vereiste deskundigheid, maar ook over de voor de betreffende functie benodigde vaardigheden/competenties - en over wat wordt verstaan onder professioneel gedrag (zie hiervoor hoofdstuk 5).

In geval van een vacature zal het bestuur op basis van het algemene profiel voor individuele bestuursleden aangeven welke specifieke wensen en behoefte het bestuur heeft ten aanzien van kennis, competenties en professioneel gedrag rekening houdend met de aanwezige deskundigheid binnen het bestuur en de aanwezige lacunes in de geschiktheid van het bestuur (bijlage IV).

In bijlage II zijn de functieprofielen opgenomen.

Het is essentieel dat ook degenen die het bestuurslid voordragen of kiezen het profiel kennen van de kandidaat die wordt gezocht. Ook het screenen van de kandidaten voorafgaand aan verkiezingen is een optie om een mismatch te voorkomen. Uiteindelijk beslist het pensioenfondsbestuur over de acceptatie van een voordracht voor een bestuurskandidaat. Het bestuur benoemt. Dit houdt onder meer in dat het bestuur een kandidaat kan weigeren als het vindt dat deze kandidaat niet voldoet aan het opgestelde profiel. Dit is ook logisch omdat het bestuur zelf eindverantwoordelijke voor de eigen kwaliteit is. Het bestuur motiveert waarom een persoon wel of niet bestuurslid zou kunnen worden. Het recht tot voordracht van kandidaten door onder meer de kernvergadering of de werkgever blijft hierdoor overigens onaangetast.

Een bestuurder moet vanaf dag één geschikt zijn voor de functie. Dit houdt in dat hij of zij bij aanvang van het bestuurslidmaatschap al beschikt over de voor het fonds benodigde kennis in combinatie met de benodigde competenties en professioneel gedrag (geschiktheidsniveau A, zie hoofdstuk 5).

Om de opvolging en continuïteit zo goed mogelijk te borgen en om te kunnen anticiperen op onvoorziene opvallende bestuursfuncties, wordt indien de situatie dit toelaat, gewerkt met aspirant-bestuurders (toehoorders). Ook kan het bestuur besluiten om toehoorders of bestuursleden die zijn afgetreden te laten participeren in een of meer van de commissies die het bestuur heeft ingesteld om besluitvorming voor het bestuur voor te bereiden.

5. Geschiktheid bestuur en individuele bestuurders

Bestuur en commissies

In deze paragraaf wordt de vereiste geschiktheid ten aanzien van deskundigheid, competenties en professioneel gedrag beschreven voor zowel het bestuur, de dagelijkse leiding als de aanwezige commissies.

Deskundigheid

Zoals in hoofdstuk 1 al is aangegeven zijn er in het Besluit uitvoering Pensioenwet aandachtsgebieden benoemd. Op basis van deze aandachtsgebieden zal de deskundigheid van het bestuur ten aanzien van kennis door DNB worden getoetst. In deze paragraaf wordt voor deze aandachtsgebieden het door het bestuur gedefinieerde minimale vereiste deskundigheidsniveau vastgelegd. In bijlage III zijn de eindtermen opgenomen van de aandachtsgebieden.

Geschiktheidsniveau A

Het niveau A omvat kennis, inzicht en oordeelsvorming op het gebied van de begrippen en systemen van de pensioenmaterie zoals benoemd in de eindtermen. De eindtermen zijn een nadere invulling van de aandachtsgebieden die zijn weergegeven in het Besluit uitvoering Pensioenwet. De bestuurder 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;
- 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 gedachteswisseling en oordeelsvorming die nodig zijn om een goed besluit te nemen.

Naast kennis en inzicht omvat geschiktheidsniveau A dus ook oordeelsvorming. Het vermogen tot oordeelsvorming verwijst naar zaken die van elke bestuurder verwacht mogen worden, zoals:

- overzicht houden op een probleemstelling;
- de relevante criteria vaststellen om binnen de bestuurlijke samenwerking tot een oordeel te komen;
- in staat zijn op elk van de aandachtsgebieden op niveau A mee te praten, kritische vragen te stellen en dit ook te doen;
- de juiste afwegingen kunnen maken en daarmee tot een realistisch eindoordeel komen;
- de juiste specialisten om input weten te vragen en de eigen mening met betrouwbare informatie onderbouwen;
- in staat zijn het gezonde verstand te gebruiken en dit ook te doen.

Geschiktheidsniveau B (niveau van de ervaren bestuurder)

Net als niveau A omvat niveau B ook kennis, inzicht en oordeelsvorming van de begrippen en systemen van de pensioenmaterie. Het verschil met niveau A is dat de bestuurder op niveau B door ervaring, aanvullende opleidingen of combinatie van beide zich verdiept heeft op één of meer deskundigheidsgebieden. Deze bestuurder heeft dus:

- een verdiept inzicht in het begrippenkader van (een of meer van) de aandachtsgebieden en het functioneren ervan;
- het vermogen om actuele ontwikkelingen op (een of meer van) de aandachtsgebieden met toegenomen souplesse te duiden;
- het vermogen om voor (externe) specialisten op (een of meer van) de aandachtsgebieden een actieve gesprekspartner te zijn 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 verder te helpen en zo aan beter bestuur bijdragen.

In onderstaand overzicht is deze minimale vereiste deskundigheid weergegeven voor het bestuur, de dagelijkse leiding en de commissies.

Aandachtsgebied	Niveau A	Niveau B		
	bestuur/ dagelijkse leiding	bestuur	dagelijkse leiding	commissies
Het besturen van een organisatie	Allen	3 leden	2 leden	2 leden
Relevante wet- en regelgeving	Allen	3 leden	2 leden	2 leden
Pensioenregelingen en pensioensoorten	Allen	3 leden	2 leden	2 leden
Vermogensbeheer	Allen	3 leden	2 leden	2 leden
Actuariële begrippen en Verslaglegging	Allen	3 leden	2 leden	2 leden
Administratieve organisatie en interne controle	Allen	3 leden	2 leden	2 leden
Communicatie	Allen	3 leden	2 leden	2 leden
Uitbesteding	Allen	3 leden	2 leden	2 leden

Het bestuur is van mening dat niet voor elk individueel bestuurs- of commissielid deskundigheid op niveau B voor alle aandachtsgebieden vereist is. Daar staat tegenover dat men wel vindt dat:

- minimaal 3 leden van het bestuur per aandachtsgebied deskundigheid op niveau B moeten hebben;
- de voorzitter van het bestuur niveau B dient te hebben op de aandachtsgebieden “Het besturen van een organisatie” en “Relevante wet- en regelgeving”;
- minimaal 2 leden van de dagelijkse leiding per aandachtsgebied deskundigheid op niveau B moeten hebben;
- minimaal 2 leden per commissie deskundigheid op niveau B moeten hebben op de relevante aandachtsgebieden.

Daarnaast dienen de bestuurders die tevens sleutelfunctiehouders zijn op het gebied dat onder hun verantwoordelijkheid valt te beschikken over de vereiste (beroeps)kwalificaties, (beroeps)kennis en -ervaring.

In bijlage IV zijn de kennismatrixen per bestuurder of medebeleidsbepaler opgenomen.

Competenties

Naast het beschikken over deskundigheid moeten bestuurders ook deze deskundigheid in de praktijk kunnen brengen. De individuele bestuurder dient over bestuurlijke competenties te beschikken. Het bestuur streeft daarbij een evenwicht na in die zin dat de vereiste competenties in voldoende mate vertegenwoordigd zijn in het bestuur. De competenties zijn:

Competenties		
Denken	Voelen	Kracht
1 Strategisch denken	1 Loyaliteit	1 Stressbestendigheid
2 Multidisciplinair denken en oordeelsvorming	2 Samenwerken	2 Onafhankelijkheid
3 Verantwoordelijkheid	3 Communicatief vermogen	3 Authenticiteit
4 Reflecterend vermogen	4 Omgevingsbewust zijn	4 Besluitvaardigheid
		5 Onderhandelingsvaardigheid
		6 Klant-, kwaliteits- en resultaatgerichtheid
		7 Strategische sturing
		8 Overtuigingskracht
		9 Leiderschap (voorzitter)
		10 voorzittersvaardigheid (voorzitter)

Geschiktheidsniveau A en B

Van een bestuurder die functioneert op geschiktheidsniveau A wordt verwacht dat hij of zij bekend is met de doelstellingen van competentie management en zich bewust is van de eigen competenties, sterktes en zwaktes.

Van een meer ervaren bestuurder die functioneert op geschiktheidsniveau B wordt verwacht dat hij of zij niet alleen meer inzicht in de eigen competenties en die van anderen heeft verworven. Verwacht wordt dat deze bestuurder de eigen competenties verder weet te ontwikkelen en anderen daarin meeneemt.

In bijlage IV is de competentiematrix opgenomen. Hierin zijn de door de bestuurders afzonderlijke ingevulde competentiematrixen verwerkt.

Professioneel gedrag

Professioneel gedrag heeft vooral van doen met praktische en meetbare gedragsaspecten. Het gaat dan om zaken als aantoonbaar voldoende tijd beschikbaar hebben, de fonduarakteristieken kennen en een goed bewustzijn hebben op het gebied van de zogenaamde 'board room dynamics'. Aan de basis ligt de integriteit van de bestuurder.

Integer gedrag

Integer zijn als bestuurder verwijst naar betrouwbaar zijn als bestuurder. Een integere bestuurder handelt in overeenstemming met zijn principes en houdt zich aan de verplichtingen die hij op zich heeft genomen. Ook in moeilijke omstandigheden als er druk wordt uitgeoefend om van principes af te wijken. Een integer bestuurder is betrouwbaar, eerlijk, respectvol en gedraagt zich consistent in verschillende situaties.

Board room dynamics

Het eigen gedrag en groepsdynamische processen zijn van invloed op prestaties en ook op de integriteit en reputatie van een instelling. Aandacht voor het eigen gedrag is daardoor ook van invloed op het vertrouwen in pensioenfondsen.

Ken de fondskarakteristieken

Professioneel gedrag is ook het fonds door en door kennen. De bestuurders dienen zich bewust te zijn van de karakteristieken van het fonds en dienen de besluitvorming vorm te geven langs de lijnen van die eigenheid. Dit laat de aanpak van de bestuurstaken beter verlopen. Vragen om de fondskarakteristieken te kennen, zijn bijvoorbeeld: wie zijn de belanghebbenden, hoe is de leeftijdsopbouw binnen het fonds? Hoe zit de pensioenregeling in elkaar, welke mutaties zijn er geweest, wat is de historie achter eerder gemaakte keuzes?

Tijdsbeslag bestuurlijke functies

Een bestuurder moet tijd kunnen investeren in het besturen zelf, in overleg en besluitvorming, verantwoording, communicatie met belanghebbenden en in reflectie op het eigen en gezamenlijk functioneren. Maar ook in opleiding, verdieping en op peil houden van kennis. Het bestuur heeft in de profielen een geschat tijdsbeslag opgenomen. DNB gaat bij de geschiktheidstoets na of de beoogde bestuurder naar haar inschatting voldoende tijd in de bestuurlijke functie kan investeren. Hierbij is de zwaarte van de functie en eventuele nevenfuncties relevant. DNB bepaalt het tijdsbeslag aan de hand van een zogenoemde 'voltijd equivalent score' (VTE-score). Daarin is het tijdsbeslag opgeteld van de beoogde functie en andere bestuurs- en toezichtfuncties die de kandidaat-bestuurder heeft. De VTE-score mag maximaal 1 zijn. Als de score hoger is, mag het bestuur de kandidaat niet als bestuurder benoemen.

6. Geschiktheid sleutelfunctiehouders

Sleutelfunctiehouders

In deze paragraaf wordt de vereiste geschiktheid ten aanzien van kennis beschreven voor de sleutelfunctiehouders. Voor zover deze houders ook bestuurders zijn, gelden deze eisen aanvullend op de eisen die aan bestuurders worden gesteld.

Het fonds kent drie sleutelfunctiehouders. De sleutelfunctiehouders risicobeheer en interne audit zijn bestuurders. De sleutelfunctiehouder actuariael is de waarmede actuaaris.

Vereiste kennis

De personen die de interne auditfunctie of actuariële functie vervullen voldoen aan de vereiste geschiktheid indien hun beroepskwalificaties, beroepskennis en beroepservaring volstaan om de functie naar behoren te vervullen. De personen die de risicobeheerfunctie vervullen voldoen aan de vereiste geschiktheid, indien hun kwalificaties, kennis en ervaring volstaan om de functie naar behoren te vervullen. Voor de sleutelfunctiehouders gelden de volgende eisen.

Vereiste kennis sleutelfunctiehouder interne audit

De sleutelfunctiehouder interne audit heeft in ieder geval voldoende kennis en ervaring op de volgende gebieden:

- Beschikt aantoonbaar over WO denkniveau en heeft bij voorkeur een afgeronde passende opleiding;
- Kennis van doel, bevoegdheid en verantwoordelijkheid van de interne auditfunctie.
- Kennis van de algemene beginselen van governance en besturingsmodellen.
- Kennis van en inzicht in 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.
- 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 van interne methoden en technieken (vastgelegd in bijvoorbeeld een handboek internal audit), inclusief adequate dossiervorming en vastlegging van audit trail.
- Kennis van inrichting, onderhoud en effectieve toepassing van een informatie- en rapportagesysteem.
- Ervaring met beoordeling van de onafhankelijke oordeelsvorming bij de uitvoering van sleutelfunctiewerkzaamheden door anderen dan de sleutelfunctiehouder.
- Ervaring met het toezien op integer, eerlijk en professioneel ethisch gedrag door sleutelfunctievervullers en zo nodig interventie daarop.

- Ervaring met kritische challenge van de door de sleutelfunctie vervullers opgestelde auditrapporten, zowel op inhoud als op doorlopen proces.
- Ervaring met het bewaken van de voortgang van het auditjaarplan.
- Ervaring met handhaven van de toepassing door de SFV van vaktechnische standaarden en beroepsnormen, en van de intern opgestelde methoden en technieken.
- 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.
- Effectieve mobilisatie van voldoende bestuurlijke aandacht voor de daadwerkelijke realisatie van verbeteringen.
- Kennis van het stakeholderveld van het Pensioenfonds, in het bijzonder de relatie met de externe accountant en toezichthouders en (indien van toepassing) de pensioenuitvoeringsorganisatie.
- Kennis van inrichting, onderhoud en effectieve toepassing van een systeem voor registratie en opvolging (door proceseigenaren) van voorkomende bevindingen en aanbevelingen.

Vereiste kennis sleutelfunctiehouder risicobeheer

De sleutelfunctiehouder risicobeheer heeft in ieder geval voldoende kennis en ervaring op de volgende gebieden:

- Beschikt aantoonbaar over WO denkniveau en heeft bij voorkeur een afgeronde passende opleiding;
- 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 pensioenwet en -regelgeving
- Kennis van en ervaring met inrichting overkoepelend risicomanagement raamwerk
- 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 beheersmaatregelen en de borging daarvan
- Kennis van de financiële opzet en beleid van het fonds
- Kennis van en inzicht in 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, risicobereidheid en risicoprofiel
- Inzicht in 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 het fonds
- Kennis van en ervaring met de belangrijkste beleggingscategorieën, financiële instrumenten (derivaten) en beleggingsstrategieën die het Pensioenfonds gebruikt
- Globale kennis van ALM studies
- Op hoofdlijnen kennis van de belangrijkste IT-risico's en relevante technologische ontwikkelingen die spelen bij het fonds
- Kennis van (onder)uitbestedingsrisico
- Op hoofdlijnen kennis van de belangrijkste risico's m.b.t. ESG (waaronder klimarisico's)
- 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
- 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
- Kennis van en ervaring met (effectieve inzet van) communicatie over risico's

Vereiste kennis sleutelfunctiehouder actuariel

De sleutelfunctiehouder actuariel heeft in ieder geval voldoende kennis en ervaring op de volgende gebieden:

- Beschikt aantoonbaar over een afgeronde opleiding actuariële wetenschappen, econometrie of wiskunde, mogelijk aangevuld met actuariële modules of deelopleidingen.
- 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 en inzicht in de onafhankelijke en effectieve positionering van de actuariële functie.
- Kennis van de relevante pensioenwet en -regelgeving.
- Kennis van de periodieke uitvoering van een actuariële beoordeling.
- Ervaring met de beoordeling van het gebruik van vaktechnische standaarden en beroepsnormen door actuarissen.
- Kennis van actuariële grondslagen en waarderingstechnieken.
- 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.
- Kennis van methodieken ter bepaling van premies, conversieverhoudingen en inkoopoptarieven.
- Kennis van methoden ter bepaling van de impact van voorgaande op verschillende deelnemersgroepen.
- 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.
- Kennis van de impact van verzekeringstechnische risico's op het risicoprofiel van een pensioenfonds.

Vereiste competenties

Elke sleutelfunctiehouder dient, in aanvulling op de in dit hoofdstuk genoemde competenties, te beschikken over de competenties helicopterzicht, onafhankelijke oordeelsvorming, probleem analyseren en over een kritische houding te beschikken. Voor elke sleutelfunctiehouder geldt de eis van professioneel gedrag. Hierbij speelt integriteit een sleutelrol. Een integere sleutelfunctiehouder is betrouwbaar, eerlijk, respectvol en gedraagt zich consistent in verschillende situaties.

7. Geschiktheid visitatiecommissie en verantwoordingsorgaan

Visitatiecommissie

De leden van de visitatiecommissie zijn geen medebeleidsbepalers. Deze leden zijn betrokkenen.

Taak en werkwijze van de Visitatiecommissie:

Toezicht op het fondsbestuur uitoefenen door zorgvuldig te kijken naar de procedures en processen op het gebied van beleid en bestuur, naar de 'checks and balances' (processen voor de interne controle en verantwoording door het bestuur), naar hoe het bestuur het fonds aanstuurt en hoe het bestuur omgaat met de risico's op lange termijn.

De Visitatiecommissie opereert als een commissie van externe deskundigen en staat in die zin dus verder af van het bestuur dan een Raad van Toezicht. Net als voor de Raad van Toezicht geldt dat er geen twijfel aan de onafhankelijkheid van de leden van de Visitatiecommissie mag bestaan. Eisen aan de geschiktheid van de Visitatiecommissie:

- geschikt zijn om toezicht uit te oefenen,
- de betrouwbaarheid van de leden van de Visitatiecommissie moet buiten twijfel zijn.

De leden van de Visitatiecommissie worden verondersteld grondig inzicht in en belangstelling voor de eisen aan de dag te leggen die aan de geschiktheid van het bestuur/ de bestuursleden worden gesteld.

Verantwoordingsorgaan

Het verantwoordingsorgaan dient te waarborgen dat het bestuur van het fonds verantwoording over het gevoerde beleid aflegt aan de aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgever. De taken en bevoegdheden van het verantwoordingsorgaan zijn vastgelegd in de statuten van het fonds.

Het verantwoordingsorgaan draagt geen eigen individuele verantwoordelijkheid of aansprakelijkheid. De leden van het verantwoordingsorgaan bezitten in collectieve zin tenminste geschiktheidsniveau A. Het doel van het bestuur hierbij is dat de leden van het verantwoordingsorgaan in staat zijn om een standpunt in te nemen ten aanzien van een voorgenomen bestuursbesluit respectievelijk het gevoerde beleid. De leden van het verantwoordingsorgaan worden geacht te weten welke rechten en plichten zij hebben. De leden van het verantwoordingsorgaan conformeren zich ten aanzien van de competenties waarover individuele leden van het verantwoordingsorgaan dienen te beschikken aan de competenties waarover individuele bestuurders dienen te beschikken.

Het bestuur zal de geschiktheidsbevordering ten aanzien van kennis, competenties en professioneel gedrag op de agenda voor de bespreking met het verantwoordingsorgaan zetten.

8. Geschiktheidsbevordering bestuur en verantwoordingsorgaan

Op basis van de aanwezige deskundigheid, competenties en professioneel gedrag, zoals weergegeven in bijlage IV, heeft het bestuur een opleidingsplan opgesteld. Zie hiervoor bijlage V. Het opleidingsplan is erop gericht om alle lacunes weg te werken en zodat het hele bestuur, zowel individueel als gezamenlijk, de vereiste deskundigheid bereikt. In het opleidingsplan is eveneens de geschiktheidsbevordering voor het verantwoordingsorgaan opgenomen.

Door gerichte opleiding en bijscholing vergoot het bestuur de huidige geschiktheid. Daarnaast worden er interne sessies op verzoek van de bestuursleden gepland. De bestuurders wonen algemene pensioenbijeenkomsten bij van onder meer de Pensioenfederatie, externe adviseurs, DNB en AFM. Deze mogelijkheden staan ook open voor de leden van het verantwoordingsorgaan.

Het bestuur neemt de visitatiecommissie niet op in het opleidingsplan, aangezien de leden van de visitatiecommissie zelf dienen te zorgen voor het op peil houden van zijn / haar geschiktheidsniveau. Bij selectie van een lid van de visitatiecommissie wordt door het bestuur geschiktheidsniveau A leidend bevonden.

Monitoren opleidingsplan

Het opleidingsplan wordt een vast onderdeel op de agenda van de bestuursvergaderingen en zal éénmaal per jaar door het bestuur worden geëvalueerd. De voorzitter van SSP ziet er op toe dat ieder bestuurslid aan zijn opleidingsverplichtingen voldoet. Het bestuur zal de voortgang van de deskundigheid monitoren. De voortgang zal terugkomen in het jaarverslag en in de communicatie met het verantwoordingsorgaan.

9. Evaluatie en toetsing bestuur en verantwoordingsorgaan

Bestuur

Conform artikel 33 van de Pensioenwet zijn in de Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur regels gesteld op basis waarvan het bestuur een procedure dient vast te stellen voor een periodieke evaluatie van het functioneren van het bestuur als geheel en van de individuele bestuursleden. Onderdeel van de evaluatie van het bestuurlijk functioneren is de collectieve en individuele geschiktheid van het bestuur. Op grond van norm 28 van de Code Pensioenfondsen komt bij de periodieke evaluatie naast geschiktheid ook aan de orde of het bestuur voldoende divers is en is er aandacht voor gedrag en cultuur.

Het bestuur heeft besloten om jaarlijks het functioneren van het bestuur en de individuele bestuursleden te evalueren. De evaluatie zal worden uitgevoerd door de voorzitter van het bestuur. Het bestuur zal bij de evaluatie periodiek een externe onafhankelijke partij inschakelen die het evaluatieproces begeleidt. Daarnaast gaat de voorzitter na afloop van een bestuursvergadering met een bestuurslid een gesprek aan over zijn of haar individuele evaluatie.

Ten aanzien van de aanwezige geschiktheid heeft het bestuur besloten om naast de jaarlijkse zelfevaluatie, periodiek de aanwezige deskundigheid van het bestuur als geheel en van de individuele bestuursleden afzonderlijk te toetsen door middel van een objectief meetinstrument. Ook kunnen periodiek de aanwezige competenties en professioneel gedrag worden getoetst door een externe onafhankelijke partij.

De toetsing vindt plaats onder de verantwoordelijkheid van het bestuur. Het bestuur kan gemotiveerd besluiten af te zien van een externe toetsing (of deze uit te stellen) indien daartoe aanleiding bestaat. Met de externe toetsing worden de lacunes in de kennis per aandachtsgebied, competenties en het professioneel gedrag in kaart gebracht.

De uitkomsten van de toetsen zullen dienen als input voor de evaluatie van het functioneren van het bestuur en het opleidingsplan.

Verantwoordingsorgaan

Op grond van norm 30 van de Code Pensioenfondsen dient het verantwoordingsorgaan met enige regelmaat het functioneren van het eigen orgaan te evalueren. Bij de evaluatie komt aan de orde of het verantwoordingsorgaan voldoende deskundig en divers is en of voldaan wordt aan het competentieprofiel. Tevens wordt in de evaluatie de betrokkenheid van de leden van het verantwoordingsorgaan, het gedrag en de cultuur binnen het verantwoordingsorgaan en de relatie tussen het verantwoordingsorgaan en het bestuur meegenomen.

Het verantwoordingsorgaan heeft besloten om jaarlijks de evaluatie van het verantwoordingsorgaan uit te voeren. Het bestuur stelt het verantwoordingsorgaan in de gelegenheid om hierbij een externe partij in te schakelen.

Diversiteitsbeleid

Het bestuur heeft een diversiteitsbeleid opgesteld. De organen van het fonds worden in de periodieke zelfevaluaties getoetst aan het diversiteitsbeleid.

Het diversiteitsbeleid is opgenomen in bijlage IV.

10. Vaststellen en herzien van het geschiktheidsplan

De geschiktheid van het bestuur zal naast de periodieke beoordeling in ieder geval door het bestuur worden beoordeeld in de eerstvolgende vergadering van het bestuur na het tijdstip waarop zich een mutatie in het bestuur heeft voorgedaan.

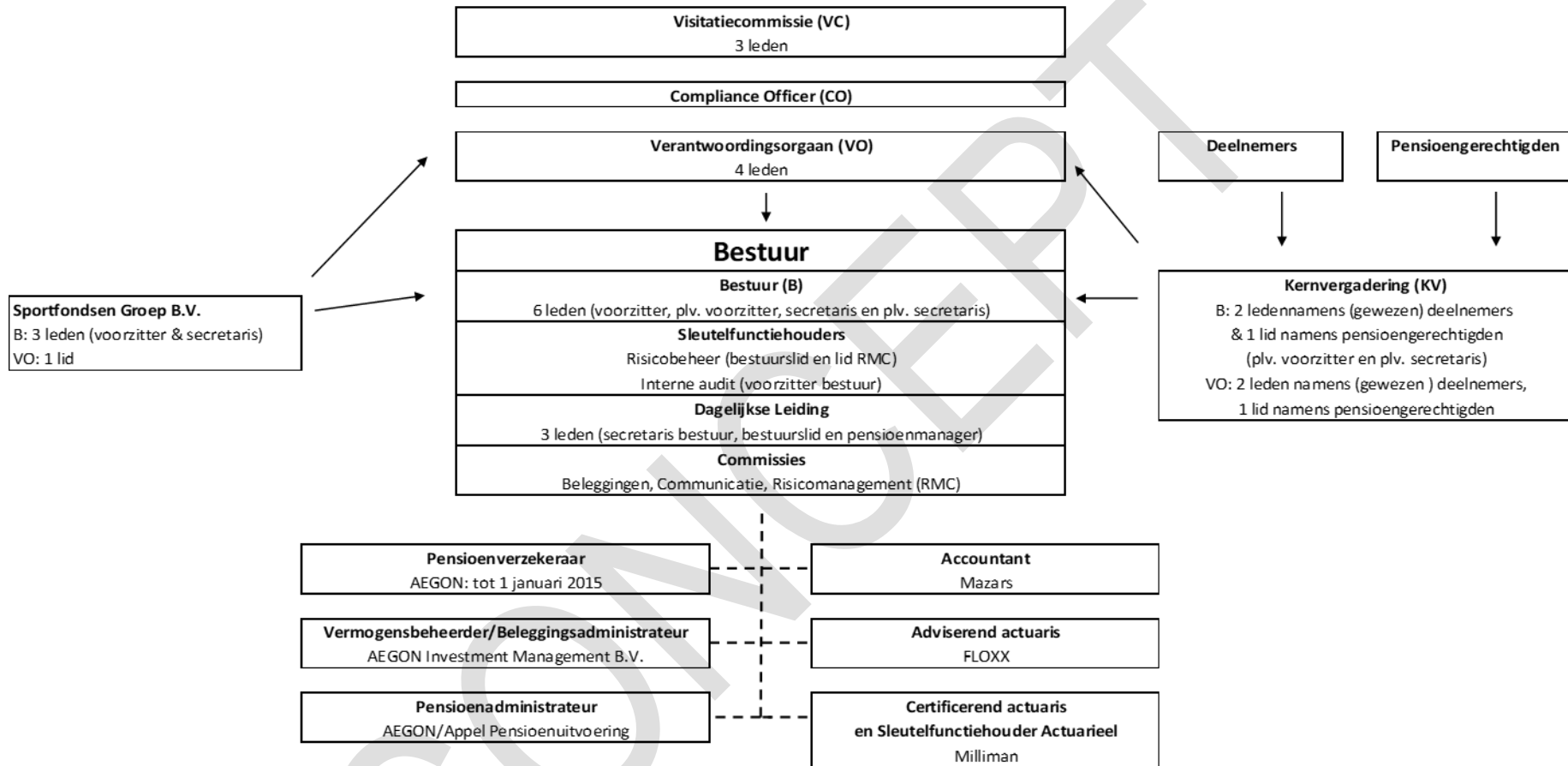
Bij een wijziging in de samenstelling van het bestuur of wijzigingen in de geschiktheid of het opleidingsplan zal tevens het geschiktheidsplan worden aangepast.

Aldus vastgesteld door het bestuur van de Stichting Sportfondsen Pensioenfonds d.d. 21 april 2022

Voorzitter
drs. R.P. van Leeuwen AAG

Secretaris
de heer E.J. Tromp

Bijlage I - Organogram



Bijlage II - functieprofielen

Functieprofiel bestuur

Profielbeschets van het fonds

Stichting Sportfondsen Pensioenfonds is een ondernemingspensioenfonds dat de pensioenvoorziening voor de werknemers van Sportfondsen Nederland B.V. en aangesloten ondernemingen verzorgt. De regeling die het fonds uitvoert is een middelloonregeling met voorwaardelijke indexatie.

Kerngegevens van het pensioenfonds zijn:

Belegd vermogen	circa 380 mln.
Aantal actieve deelnemers	circa 1.850
Aantal gewezen deelnemers	circa 3.600
Aantal pensioentrekkenden	circa 1.250

Doelstelling van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds is het uitkeren of doen uitkeren van pensioenen en overige uitkeringen aan de (gewezen) deelnemers en hun nabestaanden, in de gevallen en onder de voorwaarden als nader is geregeld in het pensioenreglement van het pensioenfonds. Stichting Sportfondsen Pensioenfonds streeft ernaar de premies van de deelnemers in de pensioenregeling zodanig te beleggen dat een optimaal rendement wordt behaald tegen acceptabele risico's en kosten. In de bepaling van wat acceptabele risico's zijn, is voor het pensioenfondsbestuur de mening van deelnemers van groot belang. Daarom wordt periodiek een zogenaamde kernvergadering gehouden waarvoor alle deelnemers en aangesloten werkgever voor worden uitgenodigd.

De bestuursondersteuning en de werkzaamheden die voortvloeien uit de pensioenadministratie, de financiële administratie en het vermogensbeheer heeft het bestuur van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds uitbesteed aan Appel respectievelijke AEGON Asset Management. Daarnaast maakt het bestuur gebruik van de diensten van een adviserend actuaaris, een waarmerkend actuaaris, een accountant en een compliance officer.

Bestuur van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds

Het bestuur van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds bepaalt hoe de pensioenregeling wordt uitgevoerd en legt daarover beleid vast. Op dat beleid ziet de Visitatiecommissie toe. Over het beleid legt het bestuur aan het Verantwoordingsorgaan verantwoording af.

Het bestuur van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds werkt volgens een paritair bestuursmodel en bestaat uit in totaal zes personen. Drie van de leden zijn aangewezen door de werkgever, twee door de werknemers en één lid door de geleding van de gepensioneerden in de kernvergadering. Het bestuur kan zogenaamde professioneel bestuurders (externe deskundigen) benoemen. Op dit moment zijn dat er 3 waaronder de voorzitter namens werkgever, een lid namens werknemers en het lid namens pensioengerechtigden. Bij de samenstelling van het bestuur wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met het diversiteitsbeleid van het fonds. De leden van het bestuur worden benoemd voor een periode van 4 jaar.

De dagelijkse leiding van het fonds bestaat uit 3 personen, waarvan 2 bestuursleden en de pensioenmanager.

Het bestuur van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds kent de volgende commissies

- Beleggingscommissie
- Communicatiecommissie
- Risicomanagementcommissie

De commissies adviseren het bestuur bij het vaststellen van beleid inzake de voor de betreffende commissie vastgestelde beleidsterreinen. De commissies worden ondersteund door extern deskundigen; de

beleggingscommissie door een beleggingsadviseur, de communicatiecommissie door de pensioenadministrateur en de Risicomanagementcommissie door een adviseur risicomanagement.

Het fonds beschikt over 3 sleutelfunctiehouders:

- Sleutelfunctiehouder Internal audit
- Sleutelfunctiehouder Risicobeheer
- Sleutelfunctiehouder Actuarieel

De sleutelfunctiehouder internal audit is tevens voorzitter van het bestuur en wordt ondersteund door een extern adviseur internal audit. De sleutelfunctiehouder Risicobeheer is lid van het bestuur en wordt ondersteund door de Risicomanagementcommissie. De sleutelfunctiehouder Actuarieel is ondergebracht bij de certificerend actuaris van het fonds.

Het bestuur van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds streeft een cultuur van transparantie en respectvolle onderlinge openheid na en vindt diversiteit in het bestuur van belang. Het gaat dan om diversiteit in kennis en competenties enerzijds en leeftijd en geslacht anderzijds. Dit vertaalt zich in de profielen voor de verschillende functies binnen het bestuur.

Voor het interne toezicht op het functioneren van het bestuur is een Visitatiecommissie ingesteld. De Visitatiecommissie heeft statutair recht op alle informatie uit bestuursstukken of overleg die de commissie nodig acht voor een goede taakvervulling. Doel van de dialoog tussen het bestuur en de visitatiecommissie - zij komen een keer bij jaar bij elkaar - is dat deze bijdraagt aan het effectief en slagvaardig functioneren van het bestuur en aan een beheerste en integere bedrijfsvoering. De visitatiecommissie beoordeelt om dat te bereiken:

- de beleidsprocedures en –processen;
- de bestuursprocedures en –processen;
- de checks en balances binnen het fonds;
- de manier waarop het bestuur het fonds aanstuurt;
- de manier waarop het bestuur risico's identificeert en managet;
- de manier waarop het bestuur zorgt dat het tot evenwichtige besluiten komt.

De visitatiecommissie bespreekt zijn bevindingen met het bestuur en legt over zijn bevindingen verantwoording af aan het Verantwoordingsorgaan. In een eigen paragraaf vermeldt de visitatiecommissie zijn bevindingen in het jaarverslag van het pensioenfonds. Eventueel disfunctioneren van het bestuur bespreekt de visitatiecommissie eerst met het bestuur zelf. Zo nodig spreekt de visitatiecommissie vervolgens met het Verantwoordingsorgaan. Indien nodig onderneemt de visitatiecommissie vervolgens nadere actie. De visitatiecommissie betreft de naleving van de Code Pensioenfonds bij zijn taak. Bij de samenstelling van de visitatie wordt diversiteit beoogd. De visitatiecommissie heeft continu aandacht voor het eigen functioneren, evalueert dit jaarlijks en rapporteert hierover aan het bestuur en het Verantwoordingsorgaan.

Het bestuur legt over het gevoerde beleid en beleidskeuzes voor de toekomst verantwoording af aan het Verantwoordingsorgaan. Het bestuur zorgt er met het oog daarop voor dat de hoofdpunten van het beleid en de doelstellingen en uitgangspunten van het fonds inzichtelijk zijn voor het Verantwoordingsorgaan. In het jaarverslag legt het bestuur verantwoording af over het beleid en de gemaakte keuzes. Het beleid waarop de verantwoording betrekking heeft, is vermeld bij de werkzaamheden van het bestuur.

Werkzaamheden van het pensioenfondsbestuur

Het bestuur van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds heeft de opdracht de pensioenregeling uit te voeren. Om dat te kunnen doen formuleert het bestuur beleid op een groot aantal terreinen en zorgt ervoor dat dit wordt uitgevoerd. Het gaat om:

- premiebeleid;
- beleggingsbeleid;
- toeslagbeleid;

- risicobeleid;
- herstelbeleid (indien van toepassing);
- stembeleid;
- communicatiebeleid;
- uitbestedingsbeleid;
- geschiktheid;
- diversiteit;
- beloningen;
- verzekering.

Verder is het bestuur verantwoordelijk voor een correcte pensioenadministratie, incasso van premies en uitkering van pensioenen. Het bestuur van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds legt over de uitvoering van de pensioenregeling verantwoording af en is daarover tevens transparant naar al zijn stakeholders.

Geschiktheid bestuur

Bestuursleden vullen elkaar aan in kennis en competenties. Het gehele bestuur beschikt over deskundigheid 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;
- Administratieve organisatie en interne controle;
- Communicatie;
- Uitbesteding.

Het bestuur draagt er zorg voor dat het via permanente educatie op de hoogte blijft van actuele ontwikkelingen op deze aandachtsgebieden en tegelijkertijd aangesloten blijft op brede maatschappelijke ontwikkelingen die van belang kunnen zijn voor de pensioenregeling en de uitvoering daarvan.

Het bestuur draagt er verder zorg voor dat de volgende competenties binnen het bestuur als geheel aanwezig zijn, worden onderhouden en waar mogelijk verder ontwikkeld:

Competenties		
Denken	Voelen	Kracht
1 Strategisch denken	1 Loyaliteit	1 Stressbestendigheid
2 Multidisciplinair denken en oordeelsvorming	2 Samenwerken	2 Onafhankelijkheid
3 Verantwoordelijkheid	3 Communicatief vermogen	3 Authenticiteit
4 Reflecterend vermogen	4 Omgevingsbewust zijn	4 Besluitvaardigheid
		5 Onderhandelingsvaardigheid
		6 Klant-, kwaliteits- en resultaatgerichtheid
		7 Strategische sturing
		8 Overtuigingskracht
		9 Leiderschap (voorzitter)
		10 voorzittersvaardigheid (voorzitter)

Iedere bestuurder van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds onderschrijft de volgende uitgangspunten:

- Integriteit en onafhankelijkheid vormen de eerste voorwaarde om te kunnen besturen.
- Bestuurders staan er borg voor voldoende tijd voor de uitoefening van de bestuursfunctie beschikbaar te hebben. Zij stellen zich op de hoogte van wat de regelgeving op dit punt voorschrijft.
- Bestuurders hebben een grondige kennis van het fonds zelf in termen van de regeling, de populatie, de cultuur e.d. De doelstellingen van het fonds en de op de fonkskarakteristieken afgestemde uitgangspunten zitten bestuurders als het ware 'in de genen'. Die doelstellingen en uitgangspunten zijn voor de bestuurders van Sportfondsen Pensioenfonds van cruciaal belang voor de evenwichtige afweging van belangen en voor de omgang met dilemma's in de bestuurlijke besluitvorming.
- Bestuurders zijn zich ervan bewust dat de cultuur van een (financiële) instelling voorspeller is van de prestaties van de organisatie en zijn zich bewust van het belang van voorbeeldgedrag: 'the tone at the top'. Bestuurders hebben open oog voor de werking van groepsdynamische processen en voor het belang om individueel respectievelijk gezamenlijk regelmatig te reflecteren op eigen gedrag en op het gezamenlijke bestuurlijke functioneren (bestuurlijke evaluatie).

Vergoeding

De leden van het bestuur, voor zover niet in dienst van Sportfondsen Nederland B.V., genieten een bezoldiging en een vergoeding voor reis- en verblijfkosten. Het bestuur heeft voor de bezoldiging en vergoedingen een reglement opgesteld.

CONCEPT

Funcatieprofiel bestuurslid

Stichting Sportfondsen Pensioenfonds

Stichting Sportfondsen Pensioenfonds is een ondernemingspensioenfonds dat de pensioenvoorziening voor de werknemers van Sportfondsen Nederland B.V. en aangesloten ondernemingen verzorgt. De regeling die het fonds uitvoert is een middelloonregeling met voorwaardelijke indexatie.

Kerngegevens van het pensioenfonds zijn:

Belegd vermogen	circa 380 mln.
Aantal actieve deelnemers	circa 1.850
Aantal gewezen deelnemers	circa 3.600
Aantal pensioentrekenden	circa 1.250

Doelstelling van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds is het uitkeren of doen uitkeren van pensioenen en overige uitkeringen aan de (gewezen) deelnemers en hun nabestaanden, in de gevallen en onder de voorwaarden als nader is geregeld in het pensioenreglement van het pensioenfonds. Stichting Sportfondsen Pensioenfonds streeft ernaar de premies van de deelnemers in de pensioenregeling zodanig te beleggen dat een optimaal rendement wordt behaald tegen acceptabele risico's en kosten. In de bepaling van wat acceptabele risico's zijn, is voor het pensioenfondsbestuur de mening van deelnemers van groot belang. Daarom wordt periodiek een zogenaamde kernvergadering gehouden waarvoor alle deelnemers en aangesloten werkgever voor worden uitgenodigd.

De bestuursondersteuning en de werkzaamheden die voortvloeien uit de pensioenadministratie, de financiële administratie en het vermogensbeheer heeft het bestuur van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds uitbesteed aan Appel respectievelijke AEGON Asset Management. Daarnaast maakt het bestuur gebruik van de diensten van een adviserend actuaaris, een waarmerkend actuaaris, een accountant en een compliance officer.

Bestuur van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds

Het bestuur van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds bepaalt hoe de pensioenregeling wordt uitgevoerd en legt daarover beleid vast. Op dat beleid ziet de Visitatiecommissie toe. Over het beleid legt het bestuur aan het Verantwoordingsorgaan verantwoording af.

Het bestuur van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds werkt volgens een paritair bestuursmodel en bestaat uit in totaal zes personen. Drie van de leden zijn aangewezen door de werkgever, twee door de werknemers en één lid door de geleding van de gepensioneerden in de kernvergadering. Het bestuur kan zogenaamde professioneel bestuurders (externe deskundigen) benoemen. Op dit moment zijn dat er 3 waaronder de voorzitter namens werkgever, een lid namens werknemers en het lid namens pensioengerechtigden. Bij de samenstelling van het bestuur wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met het diversiteitsbeleid van het fonds. De leden van het bestuur worden benoemd voor een periode van 4 jaar.

De dagelijkse leiding van het fonds bestaat uit 3 personen, waarvan 2 bestuursleden en de pensioenmanager.

Het bestuur van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds kent de volgende commissies

- Beleggingscommissie
- Communicatiecommissie
- Risicomanagementcommissie

De commissies adviseren het bestuur bij het vaststellen van beleid inzake de voor de betreffende commissie vastgestelde beleidsterreinen. De commissies worden ondersteund door extern deskundigen; de beleggingscommissie door een beleggingsadviseur, de communicatiecommissie door de pensioenadministrateur en de Risicomanagementcommissie door een adviseur risicomanagement.

Het fonds beschikt over 3 sleutelfunctiehouders:

- Sleutelfunctiehouder Internal audit
- Sleutelfunctiehouder Risicobeheer
- Sleutelfunctiehouder Actuariel

De sleutelfunctiehouder internal audit is tevens voorzitter van het bestuur en wordt ondersteund door een extern adviseur internal audit. De sleutelfunctiehouder Risicobeheer is lid van het bestuur en wordt ondersteund door de Risicomanagementcommissie. De sleutelfunctiehouder Actuariel is ondergebracht bij de certificerend actuaris van het fonds.

In het bestuur is een vacature voor

CONCEPT

Algemene geschiktheidseisen bestuurders

Iedere bestuurder van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds onderschrijft de volgende uitgangspunten:

- Integriteit en onafhankelijkheid vormen de eerste voorwaarde om te kunnen besturen.
- Bestuurders staan er borg voor voldoende tijd voor de uitoefening van de bestuursfunctie beschikbaar te hebben. Zij stellen zich op de hoogte van wat de regelgeving op dit punt voorschrijft.
- Bestuurders hebben een grondige kennis van het fonds zelf in termen van de regeling, de populatie, de cultuur e.d. De doelstellingen van het fonds en de op de fondskarakteristieken afgestemde uitgangspunten zitten bestuurders als het ware 'in de genen'. Die doelstellingen en uitgangspunten zijn voor de bestuurders van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds van cruciaal belang voor de evenwichtige afweging van belangen en voor de omgang met dilemma's in de bestuurlijke besluitvorming.
- Bestuurders zijn zich ervan bewust dat de cultuur van een (financiële) instelling voorspeller is van de prestaties van de organisatie en zijn zich bewust van het belang van voorbeeldgedrag: 'the tone at the top'. Bestuurders hebben open oog voor de werking van groepsdynamische processen en voor het belang om individueel respectievelijk gezamenlijk regelmatig te reflecteren op eigen gedrag en op het gezamenlijke bestuurlijke functioneren (bestuurlijke evaluatie).

Voor het functioneren in het bestuur is een denk- en werkniveau op ten minste HBO/WO vereist. Ook is de bestuurder bij aanvaarding van de bestuursfunctie geschikt als bestuurder van een pensioenfonds en beschikt tenminste over geschiktheidsniveau A op alle aandachtsgebieden. Afhankelijk van de bestuurssamenstelling is (op termijn) geschiktheidsniveau B op specifieke aandachtsgebieden gewenst. De ambitie van het bestuur is dat elk bestuurslid op minimaal een aandachtsgebied beschikt over een niveau B en collectief op niveau B voor alle gebieden (minimaal 3 bestuursleden per aandachtsgebied). Het pensioenfonds onderkent de volgende aandachtsgebieden:

- o Het besturen van een organisatie
- o Relevante wet- en regelgeving
- o Pensioenregelingen en pensioensoorten
- o Vermogensbeheer
- o Actuariële begrippen en Verslaglegging
- o Administratieve organisatie en interne controle
- o Communicatie
- o Uitbesteding

Een bestuurslid moet voldoende tijd beschikbaar hebben voor de uitoefening van zijn/haar functie en de karakteristieken van het fonds kennen.

Daarnaast dient een bestuurslid over voldoende integriteit te beschikken. Een integer bestuurslid is betrouwbaar, eerlijk, respectvol, handelt naar eer en geweten en gedraagt zich consistent in verschillende situaties.

In de bijlage zijn de nadere specificaties voor deskundigheidseisen, competenties en professioneel gedrag opgenomen.

Specifieke geschiktheidseisen bestuurslid <portefeuille/aandachtgebied>

De bestuurder is bij aanvaarding van de bestuursfunctie geschikt als bestuurder van een pensioenfonds en beschikt tenminste over geschiktheidsniveau A. Geschiktheidsniveau A omvat deskundigheid, competenties en professioneel gedrag.

Het bestuurslid <portefeuille/aandachtgebied> beschikt over geschiktheidsniveau B (zie bijlage) voor de volgende aandachtsgebieden:

- o Xxxxxxx
- o xxxxxxx

en bij voorkeur ook op de aandachtsgebieden:

- o xxxxxxxx
- o xxxxxxxx

Voor de specifieke rol als portefeuillehouder <xxxxxxx> dat voldoende kennis en meerjarige ervaring op de volgende gebieden aanwezig is:

- xxxxxxx
- xxxxxxx

Werkervaring in <xxxxxxxxx> is een pré.

Verder heeft de kandidaat ervaring in het besturen van een organisatie hetgeen betekent dat de bestuurder:

- een visie kan ontwikkelen en een strategie kan bepalen van het pensioenfonds en zijn taken kan uitvoeren met het oog op maatschappelijke ontwikkelingen;
- leiding / sturing kan geven aan de activiteiten van het pensioenfonds en in controle is ten aanzien van een juiste uitvoering van die activiteiten (regisseursrol);
- sturing kan geven aan / gevoel heeft voor bestuurlijke processen.

Vanwege het specifieke aandachtsgebied <portefeuille/aandachtsgebied> maar ook vanwege de reeds in het bestuur vertegenwoordigde competenties is van extra belang dat de bestuurder beschikt over de competenties helikopterzicht, onafhankelijke oordeelsvorming, probleem analyseren en over een kritische houding te beschikken. Voor elk bestuurslid geldt de eis van professioneel gedrag. Hierbij speelt integriteit een sleutelrol. Een integere bestuurder is betrouwbaar, eerlijk, respectvol en gedraagt zich consistent in verschillende situaties.

In verband met de invulling van het diversiteitsbeleid gaat de voorkeur uit naar een <mannelijke/vrouwelijke> kandidaat <jonger/ouder dan 40 jaar>.

Taken en werkzaamheden lid <Beleggings /Communicatie /Risicomanagement> commissie

De <beleggings/communicatie/risicomanagement>commissie adviseert het bestuur ten aanzien van de <beleggingen /communicatie /risicomanagement>. De <beleggings /communicatie /risicomanagement>commissie heeft onder meer tot taak <.....>.

Selectieprocedure en benoeming

Het bestuur van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds benoemt alle bestuursleden (zowel op voordracht van de werkgever, de deelnemers en pensioengerechtigden) in de kernvergadering. Het bestuur van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds toetst of de kandidaat-bestuurder voldoet aan het profiel en de vereisten ten aanzien van geschiktheid dan wel op korte termijn aan het profiel en de vereisten zal kunnen voldoen. Indien het bestuur van mening is dat een kandidaat niet past binnen de profielschets (noch op termijn kan voldoen aan de profielschets) zal deze kandidaat door het bestuur niet benoemd worden. Indien de kandidaat door het bestuur geschikt wordt geacht zal deze, onder de opschortende voorwaarde van goedkeuring door DNB, door het bestuur en leden van de kernvergadering worden benoemd. De bestuursleden worden benoemd voor een termijn van vier jaar en treden af volgens een door het bestuur op te maken rooster. Als de door Sportfondsen Groep B.V. benoemde bestuursleden volgens het rooster aftreden zijn zij onmiddellijk herbenoembaar voor een volgende termijn van vier jaar. De door de kernvergadering gekozen bestuursleden zijn terstond herkiesbaar.

Het bestuur van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds vindt diversiteit in het bestuur, in termen van kennis en competenties enerzijds en leeftijd en geslacht anderzijds, van belang. Dit speelt dus een rol bij de selectie van de kandidaat.

Toetsing door DNB

Het bestuur meldt de voorgenomen benoeming van het nieuwe bestuurslid aan bij DNB. DNB toetst de beoogde bestuurder op geschiktheid voor de functie. Geschiktheid blijkt uit kennis, competenties en professioneel gedrag. DNB zal het beoogde bestuurslid toetsen aan de hand van dit profiel en in de context van de samenstelling van het overige bestuur. Met zekerheid is een uitdrukkelijk toetscriterium de tijd die de beoogde bestuurder beschikbaar heeft, waarbij de VTE-score van toepassing is. Dit is de normering van tijdsbeslag, zoals vormgegeven in artikel 35a van het Besluit uitvoering Pensioenwet (Pw) en Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb).

Tijdsbesteding

De <bestuurder/sleutelfunctiehouder> moet voldoende tijd beschikbaar hebben en bereikbaar zijn om zijn/haar taak <als sleutelfunctiehouder> goed te kunnen vervullen. Het voltijdequivalent voor een bestuurslid is 0,2.

Vergoeding

De leden van het bestuur, voor zover niet in dienst van Sportfondsen Nederland B.V., genieten een bezoldiging en een vergoeding voor reis- en verblijfkosten. Het bestuur heeft voor de bezoldiging en vergoedingen een reglement vergoedingen opgesteld.

Meer informatie over de taken en werkwijze van het bestuur van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds is te vinden in het algemene profiel van het pensioenfondsbestuur. Dit is beschikbaar op www.sportfondsenpensioenfonds.nl of op te vragen bij de heer J.P. de Vries, pensioenmanager Stichting Sportfondsen Pensioenfonds.

Funcieprofiel Voorzitter van pensioenfonds

Stichting Sportfondsen Pensioenfonds

Stichting Sportfondsen Pensioenfonds is een ondernemingspensioenfonds dat de pensioenvoorziening voor de werknemers van Sportfondsen Nederland B.V. en aangesloten ondernemingen verzorgt. De regeling die het fonds uitvoert is een middelloonregeling met voorwaardelijke indexatie.

Kerngegevens van het pensioenfonds zijn:

Belegd vermogen	circa 380 mln.
Aantal actieve deelnemers	circa 1.850
Aantal gewezen deelnemers	circa 3.600
Aantal pensioentrekkenden	circa 1.250

Doelstelling van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds is het uitkeren of doen uitkeren van pensioenen en overige uitkeringen aan de (gewezen) deelnemers en hun nabestaanden, in de gevallen en onder de voorwaarden als nader is geregeld in het pensioenreglement van het pensioenfonds. Stichting Sportfondsen Pensioenfonds streeft ernaar de premies van de deelnemers in de pensioenregeling zodanig te beleggen dat een optimaal rendement wordt behaald tegen acceptabele risico's en kosten. In de bepaling van wat acceptabele risico's zijn, is voor het pensioenfondsbestuur de mening van deelnemers van groot belang. Daarom wordt periodiek een zogenaamde kernvergadering gehouden waarvoor alle deelnemers en aangesloten werkgever voor worden uitgenodigd.

De bestuursondersteuning en de werkzaamheden die voortvloeien uit de pensioenadministratie, de financiële administratie en het vermogensbeheer heeft het bestuur van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds uitbesteed aan Appel respectievelijke AEGON Asset Management. Daarnaast maakt het bestuur gebruik van de diensten van een adviserend actuaire, een waarmerkend actuaire, een accountant en een compliance officer.

Bestuur van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds

Het bestuur van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds bepaalt hoe de pensioenregeling wordt uitgevoerd en legt daarover beleid vast. Op dat beleid ziet de Visitatiecommissie toe. Over het beleid legt het bestuur aan het Verantwoordingsorgaan verantwoording af.

Het bestuur van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds werkt volgens een paritair bestuursmodel en bestaat uit in totaal zes personen. Drie van de leden zijn aangewezen door de werkgever, twee door de werknemers en één lid door de geleding van de gepensioneerden in de kernvergadering. Het bestuur kan zogenaamde professioneel bestuurders (externe deskundigen) benoemen. Op dit moment zijn dat er 3 waaronder de voorzitter namens werkgever, een lid namens werknemers en het lid namens pensioengerechtigden. Bij de samenstelling van het bestuur wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met het diversiteitsbeleid van het fonds. De leden van het bestuur worden benoemd voor een periode van 4 jaar.

De dagelijkse leiding van het fonds bestaat uit 3 personen, waarvan 2 bestuursleden en de pensioenmanager.

Het bestuur van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds kent de volgende commissies

- Beleggingscommissie
- Communicatiecommissie
- Risicomanagement commissie

De commissies adviseren het bestuur bij het vaststellen van beleid inzake de voor de betreffende commissie vastgestelde beleidsterreinen. De commissies worden ondersteund door extern deskundigen; de beleggingscommissie door een beleggingsadviseur, de communicatiecommissie door de pensioenadministrateur en de Risicomanagementcommissie door een adviseur risicomanagement.

Het fonds beschikt over 3 sleutelfunctiehouders:

- Sleutelfunctiehouder Internal audit
- Sleutelfunctiehouder Risicobeheer
- Sleutelfunctiehouder Actuarieel

De sleutelfunctiehouder internal audit is tevens voorzitter van het bestuur en wordt ondersteund door een extern adviseur internal audit. De sleutelfunctiehouder Risicobeheer is lid van het bestuur en wordt ondersteund door de Risicomangementcommissie. De sleutelfunctiehouder Actuarieel is ondergebracht bij de certificerend actuaris van het fonds.

Algemene geschiktheidseisen bestuurders

Iedere bestuurder van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds onderschrijft de volgende uitgangspunten:

- Integriteit en onafhankelijkheid vormen de eerste voorwaarde om te kunnen besturen.
- Bestuurders staan er borg voor voldoende tijd voor de uitoefening van de bestuursfunctie beschikbaar te hebben. Zij stellen zich op de hoogte van wat de regelgeving op dit punt voorschrijft.
- Bestuurders hebben een grondige kennis van het fonds zelf in termen van de regeling, de populatie, de cultuur e.d. De doelstellingen van het fonds en de op de fondskarakteristieken afgestemde uitgangspunten zitten bestuurders als het ware 'in de genen'. Die doelstellingen en uitgangspunten zijn voor de bestuurders van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds van cruciaal belang voor de evenwichtige afweging van belangen en voor de omgang met dilemma's in de bestuurlijke besluitvorming.
- Bestuurders zijn zich ervan bewust dat de cultuur van een (financiële) instelling voorspeller is van de prestaties van de organisatie en zijn zich bewust van het belang van voorbeeldgedrag: 'the tone at the top'. Bestuurders hebben open oog voor de werking van groepsdynamische processen en voor het belang om individueel respectievelijk gezamenlijk regelmatig te reflecteren op eigen gedrag en op het gezamenlijke bestuurlijke functioneren (bestuurlijke evaluatie).

Voor het functioneren in het bestuur is een denk- en werkniveau op ten minste HBO/WO vereist. Ook is de bestuurder bij aanvaarding van de bestuursfunctie geschikt als bestuurder van een pensioenfonds en beschikt tenminste over geschiktheidsniveau A op alle aandachtsgebieden. Afhankelijk van de bestuurssamenstelling is (op termijn) geschiktheidsniveau B op specifieke aandachtsgebieden gewenst. De ambitie van het bestuur is dat elk bestuurslid op minimaal een aandachtsgebied beschikt over een niveau B en collectief op niveau B voor alle gebieden (minimaal 3 bestuursleden per aandachtsgebied), Het pensioenfonds onderkent de volgende aandachtsgebieden:

- Het besturen van een organisatie
- Relevante wet- en regelgeving
- Pensioenregelingen en pensioensoorten
- Vermogensbeheer
- Actuariële begrippen en Verslaglegging
- Administratieve organisatie en interne controle
- Communicatie
- Uitbesteding

Een bestuurslid moet voldoende tijd beschikbaar hebben voor de uitoefening van zijn/haar functie en de karakteristieken van het fonds kennen.

Daarnaast dient een bestuurslid over voldoende integriteit te beschikken. Een integer bestuurslid is betrouwbaar, eerlijk, respectvol, handelt naar eer en geweten en gedraagt zich consistent in verschillende situaties.

In de bijlage zijn de nadere specificaties voor deskundigheidseisen, competenties en professioneel gedrag opgenomen.

Nadere vereisten aan de voorzitter

De voorzitter heeft een bijzondere rol te vervullen bij de realisatie van de gewenste dynamiek tussen de bestuurders. De voorzitter:

- weet verbindend op te treden te midden van bestuursleden met verschillende achtergronden. Is in staat impasses te doorbreken;
- onderneemt acties om een goede vergadercultuur te bevorderen;
- is in staat een open sfeer te creëren waarin bestuursleden gelijkwaardig kunnen opereren;
- heeft het vertrouwen van de overige bestuursleden en treedt coachend op naar nieuwe bestuurders;
- heeft oog voor de taakvervulling en verantwoordelijkheden van alle bestuursleden;
- kan effectief de vergaderingen leiden vanuit een goede voorbereiding en adequaat timemanagement.

De voorzitter is bij aanvaarding van de functie geschikt als bestuurder van een pensioenfonds en beschikt tenminste over geschiktheidsniveau A. Dit betekent dat de voorzitter:

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

De deskundigheid op geschiktheidsniveau A omvat de volgende kennisgebieden:

- het besturen van een organisatie;
- relevante wet- en regelgeving;
- pensioenregelingen en pensioensoorten;
- financieel-technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering;
- administratieve organisatie en interne controle;
- communicatie;
- uitbesteding.

Naast de competenties die in het gehele bestuur al aanwezig zijn, is voor de voorzitter van belang dat hij/zij aantoonbaar beschikt over de volgende aanvullende competenties:

- <.....+ Toelichting>;
- <.....+ Toelichting>;
- het vermogen tot strategische sturing;
- voorzittersvaardigheid;
- leiderschap.

Selectieprocedure en benoeming

Het bestuur van Sportfondsen Pensioenfonds benoemt bestuursleden op voordracht van de werkgever en de deelnemers en pensioengerechtigden in kernvergadering. Het bestuur van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds toetst of de kandidaat-bestuurder voldoet aan het profiel en de vereisten ten aanzien van geschiktheid dan wel op korte termijn aan het profiel en de vereisten zal kunnen voldoen. Indien het bestuur van mening is dat een kandidaat niet past binnen de profielschets (noch op termijn kan voldoen aan de profielschets) zal deze kandidaat door het bestuur niet benoemd worden. Indien de kandidaat door het bestuur geschikt wordt geacht zal deze, onder de opschortende voorwaarde van goedkeuring door DNB, door het bestuur en leden van de kernvergadering worden benoemd.

Het bestuur van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds benoemt de voorzitter op voordracht van de werkgever. De voorzitter wordt benoemd voor een termijn van vier jaar en treedt af volgens een door het bestuur op te maken rooster. Als de door Sportfondsen Nederland B.V. benoemde voorzitter volgens het rooster aftreedt is hij of zij onmiddellijk herbenoembaar voor een volgende termijn van vier jaar. De door de kernvergadering gekozen voorzitter is terstond herkiesbaar.

Het bestuur van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds vindt diversiteit in het bestuur, in termen van kennis en competenties enerzijds en leeftijd en geslacht anderzijds, van belang. Dit speelt dus een rol bij de selectie van de voorzitter.

Toetsing door DNB

Het bestuur meldt de voorgenomen benoeming van de bestuursvoorzitter aan bij DNB. DNB toetst de beoogde voorzitter op geschiktheid voor de functie. Geschiktheid blijkt uit kennis, competenties en professioneel gedrag. DNB zal de beoogde bestuursvoorzitter toetsen aan de hand van dit profiel en in de context van de samenstelling van het overige bestuur. Met zekerheid is een uitdrukkelijk toetscriterium de tijd die de beoogde bestuurder beschikbaar heeft, waarbij de VTE-score van toepassing is. Dit is de normering van tijdsbeslag, zoals vormgegeven in artikel 35a van het Besluit uitvoering Pensioenwet (Pw) en Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb).

Tijdsbesteding

De voorzitter moet voldoende tijd beschikbaar hebben en bereikbaar zijn om zijn/haar taak <mede als sleutelfunctiehouder> goed te kunnen vervullen. Het voltijdequivalent voor de voorzitter is 0,3.

Vergoeding

De bestuursvoorzitter geniet een bezoldiging en een vergoeding voor reis- en verblijfkosten. Het bestuur heeft voor de bezoldiging en vergoedingen een reglement opgesteld.

Meer informatie over de taken en werkwijze van het bestuur van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds is te vinden in het algemene profiel van het pensioenfondsbestuur. Dit is beschikbaar op www.sportfondsenpensioenfonds.nl of op te vragen bij de heer J.P. de Vries, pensioenmanager van Stichting Sportfondsen Pensioenfonds.

Bijlage III - Eindtermen

In deze bijlage worden de eindtermen van de vereiste kennis en het vereiste inzicht per aandachtsgebied voor een lid van een pensioenfondsbestuur nader gespecificeerd. Voor elk aandachtsgebied geldt verder dat het bestuur geacht wordt de relevante actualiteiten voor het betreffende aandachtsgebied bij te houden. Deze eindtermen staan vermeld in het Plan van Aanpak Deskundigheidsbevordering voor pensioenfondsen dat door de pensioenkoepels in augustus 2009 is gepresenteerd.

1. Het besturen van een organisatie

Kennis

Het bestuurslid weet van

- De doelstelling van de pensioenregeling, enerzijds als arbeidsvoorwaarde en anderzijds als afspraak tussen zelfstandige beroepsbeoefenaars.
- De rol van pensioenen in het sociale stelsel in Nederland.
- De verschillen tussen pensioenfondsen en verzekeraars qua doelstelling en aard.
- De verschillen tussen beroepspensioenregelingen en bedrijfstak/ondernemings-pensioenregelingen.
- De samenstelling van pensioenfondsbesturen.
- Zijn aansprakelijkheid als bestuurslid.
- Evenwichtige afweging van de belangen van alle betrokken partijen.
- Wat hij in het algemeen tegenkomt bij het besturen van een organisatie.
- Het toezicht op het besturen van het pensioenfonds.
- De deskundigheids- en betrouwbaarheidseisen die DNB stelt aan pensioenfondsbestuursleden.
- De organen van sociale partners, de door de overheid ingestelde organen en de belangengroeperingen die van invloed zijn op het Nederlandse pensioenstelsel.
- De verhouding tussen werkgever, pensioenuitvoerder en werknemer bij arbeidsvoorwaardelijke pensioenregelingen dan wel de verhouding tussen beroepspensioenvereniging, pensioenfonds en deelnemer
- Doel en inhoud van de gedragscode voor pensioenfondsen.
- De principes van Pension Fund Governance (PFG).
- De medezeggenschap van pensioengerechtigden zoals bedoeld in het 2de convenant tussen de STAR en het CSo.
- De principes van Corporate Governance.

Inzicht

Het bestuurslid kan inzicht geven in

- De wijze waarop bij zijn pensioenfonds de inhoud van de uitvoeringsovereenkomst en de pensioenregeling tot stand is gekomen.
- Toepassing van evenwichtige vertegenwoordiging van de belangen van alle betrokken partijen.
- Het organogram van zijn pensioenfonds en met name zijn plaats/rol erin als enerzijds beleidsmaker, anderzijds als toezichthouder.
- Hoe bij zijn pensioenfonds de Pension Fund Governance, de medezeggenschap van pensioengerechtigden en het “vier-ogen-principe” zijn/worden georganiseerd.
- De invulling van Corporate Governance bij zijn pensioenfonds.
- Het ontwikkelingstraject zoals dat in zijn pensioenfonds is opgezet om de kennis bij bestuursleden actueel te houden.
- Actualiteiten.

Oordeelsvorming

Het bestuurslid kan gemotiveerd aangeven wat zijn eigen oordeel is over de aspecten zoals deze zijn vermeld onder Inzicht.

2. Relevante wet- en regelgeving

Kennis

Het bestuurslid weet van

- De juridische essentie van een pensioenfonds als stichting.
- De doelstelling van de Pensioenwet voor de arbeidsvoorwaarde pensioen dan wel de Wet verplichte beroepspensioenregeling voor de beroepspensioenregeling.
- De uitgangspunten van de wetgever bij het opstellen van de Pensioenwet.
- Een aantal definities aangaande pensioen.
- De bepalingen over de verhouding tussen werkgever, pensioenuitvoerder en werknemer bij arbeidsvoorwaardelijke pensioenregelingen dan wel de verhouding tussen beroepspensioenvereniging, pensioenuitvoerder, deelnemer bij beroepspensioenregelingen.
- De mogelijkheden en bepalingen aangaande de uitvoering van de pensioenovereenkomst.
- Aanvullende voorwaarden inzake de onderscheiden uitvoeringsmogelijkheden.
- Een aantal bepalingen aangaande de pensioenregeling.
- Bepalingen aangaande de toeslagverlening.
- Een aantal voorschriften aangaande de financiering van pensioenregelingen.
- Bepalingen die in het pensioenreglement worden opgenomen.
- Relevante bepalingen aangaande het toezicht.
- De achtergronden en het doel van de Wet financieel toezicht (Wft), de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds (Wet BPF) dan wel de Wet verplichte beroepspensioenregelingen (Wvb).
- De doelstelling van de fiscale wetgeving voor arbeidsvoorwaardelijke pensioenregelingen en een aantal relevante bepalingen met hun strekking.
- Overige relevante bepalingen voor pensioenregelingen en wetten in hoofdlijnen.
- Het Nederlandse pensioensysteem in Europees verband.

Inzicht

Het bestuurslid kan inzicht geven in

- Wat de invloed van de Pensioenwet dan wel de Wet verplichte beroepspensioenregeling is (geweest) op de bestuursagenda bij zijn pensioenfonds.
- Wat de invloed van andere nieuwe wet- en regelgeving van de overheid is (geweest) op de bestuursagenda bij zijn pensioenfonds.
- Mogelijke invloeden van Europese wetgeving op de Nederlandse pensioenwereld.
- Actualiteiten.

Oordeelsvorming

Het bestuurslid kan gemotiveerd aangeven wat zijn eigen oordeel is over de aspecten zoals deze zijn vermeld onder Inzicht.

3. Pensioenregelingen en pensioensoorten

Kennis

Het bestuurslid weet van

- De in Nederland meest voorkomende pensioenregelingen.
- De verschillen tussen de uitkeringsovereenkomst, kapitaalovereenkomst en premieovereenkomst en mogelijke tussenvormen.
- De verschillen op hoofdlijnen tussen eindloon en middelloon en mogelijke tussenvormen.
- De solidariteitsaspecten die collectieve pensioenregelingen bevatten.
- Diverse toeslagregelingen en wat ermee beoogd wordt.
- De diverse pensioensoorten en in welke vormen zij in Nederland meestal voorkomen.
- De componenten waaruit de pensioenformule bij de onderscheiden soorten doorgaans is opgebouwd.
- De aspecten in de persoonlijke situatie van de deelnemer en de wijzigingen daarin die van invloed zijn op de pensioenformule.

Inzicht

Het bestuurslid kan inzicht geven in

- Hoe de pensioenregeling van zijn pensioenfonds er uit ziet.
- Hoe de pensioenregeling past bij het strategisch beleid van de onderneming/bedrijfstak c.q. het beleid van de beroepsvereniging.

Oordeelsvorming

Het bestuurslid kan gemotiveerd aangeven wat zijn eigen oordeel is over de aspecten zoals deze zijn vermeld onder Inzicht.

4. Financieel technische en actuariële aspecten

Gegeven de hoeveelheid aspecten die onder dit aandachtsgebied valt wordt onderscheid gemaakt naar:

- a. Vermogensbeheer;
- b. Actuariële begrippen en Verslaglegging.

4.a. Vermogensbeheer

Kennis

Het bestuurslid weet van

- De meest gangbare beleggingscategorieën bij pensioenfonds en de verschillen.
- De elementen die de verhandelprijs van vastrentende waarden en zakelijke waarden beïnvloeden en op welke wijze.
- De verschillen tussen de beleggingscategorieën in termen van rendement en risico.
- De term "Asset Allocatie".
- De mogelijkheden van "hedge funds".
- De term "stock lending".
- De wettelijke restricties die bij allocatie van beleggingen gelden.
- De termen reëel en nominaal rendement, reële rente, rendementsverwachting.
- De wijze waarop een beleggingsstrategie gevoerd kan worden.
- De betekenis van ALM en de doelstelling van een dergelijke studie: welke beleidsterreinen worden ermee verbonden en wat wordt daar mee beoogd.
- De ALM-studie in praktische uitwerking.
- De termen strategische allocatie (asset allocatie en verdeling), tactische beleidsruimte en tactische allocatie.
- De inhoud van een beleggingsplan.
- Wat onder het begrip 'benchmarking' voor vermogensbeheer wordt verstaan.
- De wijze waarop de resultaten van het beleggen kunnen worden gemeten en geëvalueerd.

Inzicht

Het bestuurslid kan inzicht geven in

- Hoe bij zijn pensioenfonds de beleggingsmix tot stand is gekomen.
- Hoe bij zijn pensioenfonds de beleggingsstrategie tot stand komt.
- Hoe bij zijn pensioenfonds de samenhang tussen pensioenbeleid, financieringsbeleid en beleggingsbeleid wordt vormgegeven.
- Hoe bij zijn pensioenfonds het beleggingsbeleid wordt gemeten en geëvalueerd.

Oordeelsvorming

Het bestuurslid kan gemotiveerd aangeven wat zijn eigen oordeel is over de aspecten zoals deze zijn vermeld onder Inzicht.

4.b. Actuariële begrippen en Verslaglegging

Kennis

Het bestuurslid weet van

- De functie en rol van de actuaris bij een pensioenfonds.
- De hoofdvormen van financiering en de onderlinge verschillen.
- De vormen waarin de financieringswijze kapitaaldekking in pensioenregelingen voorkomt.
- Het Financieel Toetsingskader (FTK).
- De marktwaardering van pensioenverplichtingen.
- Overige grondslagen welke van belang kunnen zijn bij de vaststelling van de omvang van de pensioenverplichtingen c.q. de hoogte van de benodigde premie.
- De componenten van de kostendekkende premie
- De voorschriften voor bepaling van de vermogenspositie
- De voorschriften voor opzet herstelplan met financieringstermijnen.
- De bepalingen voor toekennen premiekorting.
- De functie van de actuariële analyse.
- De bepalingen die relevant zijn voor de verslaglegging van pensioenfondsen.
- De functie van de jaarrekening.
- De waarderingsmethoden voor activa en passiva.
- De discussies die er lopen ten aanzien van uitvoeringsaspecten en actuariële begrippen en verslaglegging.

Inzicht

Het bestuurslid kan inzicht geven in

- De financieringsmethode van de regeling bij zijn pensioenfonds.
- De premievaststelling bij zijn pensioenfonds.
- De meest gangbare waarderingsmethoden voor activa en passiva bij zijn pensioenfonds.
- De dekkingsgraad van zijn pensioenfonds.
- De verslaglegging bij zijn pensioenfonds.

Oordeelsvorming

Het bestuurslid kan gemotiveerd aangeven wat zijn eigen oordeel is over de aspecten zoals deze zijn vermeld onder Inzicht.

5. Administratieve organisatie en interne controle

Kennis

Het bestuurslid weet van

- Het doel van de Actuariële en bedrijfstechnische nota (ABTN).
- De inhoud van de ABTN.
- Wat onder het begrip 'risicomanagement' wordt verstaan.
- Wat onder het begrip 'benchmarking' voor kostenbeheer wordt verstaan.
- De principes interne beheersing.
- Modellen voor certificering van de administratieve organisatie van de uitvoeringsorganisatie.

Inzicht

Het bestuurslid kan inzicht geven in

- Hoe aan hem verantwoording wordt afgelegd door de directie/directeur van het pensioenfonds.
- Op welke wijze de administratieve organisatie in zijn pensioenfonds is vastgelegd en wordt geëvalueerd.
- Hoe het risicomanagement in zijn organisatie georganiseerd is.
- Of er bij zijn pensioenfonds van vermogensbeheerders gebruik wordt gemaakt en zo ja, hoe zij worden geselecteerd en beoordeeld.
- Hoe bij zijn pensioenfonds het proces van jaarverslaglegging is georganiseerd.

Oordeelsvorming

Het bestuurslid kan gemotiveerd aangeven wat zijn eigen oordeel is over de aspecten zoals deze zijn vermeld onder Inzicht.

6. Uitbesteden van werkzaamheden

Kennis

Het bestuurslid weet van

- De wettelijke regels over uitbesteding zoals vermeld in het Besluit uitvoering Pensioenwet.
- Welke werkzaamheden geheel of gedeeltelijk aan derden kunnen worden uitbesteed.
- Het verschil tussen uitbesteding van de pensioenadministratie en herverzekering.
- Het doel van een servicelevel agreement (SLA).

Inzicht

Het bestuurslid kan inzicht geven in

- of en zo ja waarom bij zijn pensioenfonds werkzaamheden aan derden zijn uitbesteed.
- De criteria die er bij zijn pensioenfonds zijn/worden aangehouden bij uitbesteding.

Oordeelsvorming

Het bestuurslid kan gemotiveerd aangeven wat zijn eigen oordeel is over de aspecten zoals deze zijn vermeld onder Inzicht.

7. Communicatie

Kennis

Het bestuurslid weet van

- Wat onder communicatie dient te worden verstaan.
- Welke doelgroepen van belang zijn voor de communicatie.
- Welke middelen ter beschikking staan voor de communicatie met de deelnemers.
- De wettelijke informatieverplichtingen die worden gesteld aan de pensioenfondsen.
- De aanvullende verplichtingen die de Pensioenwet oplegt.
- De bijzondere betekenis van de zogeheten startbrief.
- Wat onder het transparantiebeleid van de pensioensector/-koepels wordt verstaan.
- Wat met de indexatielabel wordt beoogd.
- Wat met het pensioenregister wordt beoogd.

Inzicht

Het bestuurslid kan inzicht geven in

- Het communicatiebeleid/communicatieplan van zijn pensioenfonds.
- De kernboodschappen van zijn pensioenfonds.
- Hoe de communicatie van zijn pensioenfonds wordt getoetst en geëvalueerd.

Oordeelsvorming

Het bestuurslid kan gemotiveerd aangeven wat zijn eigen oordeel is over de aspecten zoals deze zijn vermeld onder Inzicht.

Competenties

Competentie	Omschrijving
Denken (D)	
1 Strategisch denken	Breder of dieper inzicht verschaffen in problemen of situaties door ze in een meer omvattend begrippenkader te plaatsen en van daaruit te handelen. De grote lijnen en voornaamste implicaties van gebeurtenissen in beeld hebben en houden. Verder kijken en denken dan de dagelijkse focus.
2 Multidisciplinair denken en oordeelsvorming	Dwarsverbanden en de samenhang zien en communiceren tussen de verschillende domeinen/deskundigheidsgebieden. Kan mogelijke handelwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar afwegen en logische conclusies trekken en tot realistische beoordelingen komen.
3 Verantwoordelijkheid	Heeft inzicht in externe en interne belangen, weegt zorgvuldig af en legt verantwoording af. Toont lerend vermogen en is zich bewust van de verantwoordelijkheid die de functie met zich meebrengt. Erop toezien dat zaken volgens afspraak en/of overeenkomstig bepaalde (afgesproken) normen tijdig worden uitgevoerd teneinde de doelstelling van het fonds te realiseren. Niet twijfelen in te grijpen als de omstandigheden daar om vragen.
4 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.
Voelen (V)	
1 Loyaliteit	Een grote morele betrokkenheid hebben bij de organisatie, de doelstellingen en de belanghebbenden.
2 Samenwerken	Samen met anderen de activiteiten richten op een gemeenschappelijk doel. Het gezamenlijke resultaat op de eerste plaats stellen en zich daarvoor naar beste kunnen inzetten. Een goede onderlinge sfeer bevorderen.
3 Communicatief vermogen	Meningen, ideeën en gecompliceerde zaken in begrijpelijke taal duidelijk kunnen maken in woord en geschrift, gebruik makend van ter zake doende middelen. Kan luisteren vanuit empathie. Belangrijke boodschappen oppikken uit communicatie, aandacht en ruimte geven aan gesprekspartners. Ingaan op reacties, ook non-verbaal. Relevante vragen stellen en doorvragen.
4 Omgevingsbewust zijn	Weten en begrijpen hoe een pensioenfonds en diens omgeving (denk aan: VO, IT, deelnemersraad, sociale partners, toezichthouders, uitvoerders, adviseurs, etc.) werkt en hoe daarbinnen te manoeuvreren teneinde de gestelde doelen te bereiken.
Kracht (K)	
1 Stressbestendigheid	Kunnen verwerken van spanningen binnen het bestuur. Effectief blijven presteren onder tijdsdruk en bij onvoldoende middelen, tegenslag, teleurstelling of tegenspel.
2 Onafhankelijkheid	Staan voor de eigen opvattingen en principes en bereid zijn anderen met meer macht en invloed hiermee te confronteren. Verantwoordelijkheid nemen en dragen voor eigen doen en laten.
3 Authenticiteit	Is waarachtig in doen en zijn. What you see is what you get, geen dubbele agenda's.
4 Besluitvaardigheid	Weloverwogen beslissingen nemen door het ondernemen van acties of zich vastleggen door het uitspreken van meningen, zelfs als belangrijke informatie ontbreekt of onvolledig is.
5 Onderhandelingsvaardigheid	In staat om tot acceptabele akkoorden te komen en een goede balans te bereiken in het spel van 'geven en nemen'. Weet een win-win-win- situatie te creëren.

6	Klant-, kwaliteits- resultaatgerichtheid	en	De klant en de doelstellingen van de organisatie door en door kennen. Acties en beslissingen richten op het daadwerkelijk realiseren en verbeteren van beoogde resultaten. Gedrag laten zien dat getuigt van het stellen van hoge eisen aan de uitvoering van de activiteiten en processen van het fonds.
7	Strategische sturing		Heeft visie op toekomstige ontwikkelingen en de betekenis daarvan voor de lange termijn doelen van het fonds.
8	Overtuigingskracht		Anderen weten te overtuigen van een bepaald standpunt of met goede argumenten zover weten te krijgen tot het nemen van een bepaald besluit of het behalen van een bepaald resultaat.
9	Leiderschap (voorzitter)		Is door vergaand overzicht op materie en zicht op en gevoel voor mensen in staat om in een bepaalde mate te anticiperen op ontwikkelingen, boven de partijen te staan. Heeft daardoor het inzicht en de feeling om partijen bij elkaar te brengen en te (bege)leiden in het streven een gezamenlijk doel te bereiken.
10	voorzittersvaardigheid (voorzitter)		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.

Bijlage IV – Inventarisatie

Geschiktheidsmatrix

Bestuurder	Niveau A	Niveau B	Competenties	Professioneel gedrag
Algemeen bestuurder	Ja		Alle competenties uit het schema moeten in zekere mate aanwezig zijn	Ontwikkelt zich verder in de praktijk
Voorzitter	Ja	Ja, X1 t/m X7	D1, D3, K4, K9, K10	Ontwikkelt zich verder in de praktijk
Dagelijkse leiding	Ja	Ja, X1 t/m X7	D2, V4, K2, K5, K6, K7, K8	Ontwikkelt zich verder in de praktijk
Aspirant	Ja, binnen 1 jaar		Alle competenties uit het schema moeten in zekere mate aanwezig zijn	
Risicomanagement commissie		Ja, X2, X3, X4, X5, X7	D1, D2, D3, V3, V4, K4, K5, K8	
Beleggingscommissie		Ja, X2 en X4.2	D3, D4, K2, K7	
Communicatiecommissie		Ja, X2 en X6	V3, V4, K3, K6	

X Cijfers verwijzen naar onderstaande 7 aandachtsgebieden uit de Beleidsregel geschiktheid 2012:

1. Het besturen van een pensioenfonds
2. Relevante wet- en regelgeving
3. Pensioenregelingen en pensioensoorten
4. Financiële aspecten
 - 4.1 Actuariële aspecten en financiering
 - 4.2 Beleggingsbeleid en vermogensbeheer
 - 4.3 Verslaggeving
 - 4.4 Balansmanagement
 - 4.5 Herverzekering
5. Administratieve Organisatie en Interne Controle
6. Communicatie
7. Uitbesteding

Competenties		
Denken (D)	Voelen (V)	Kracht (K)
1 Strategisch denken	1 Loyaliteit	1 Stressbestendigheid
2 Multidisciplinair denken en oordeelsvorming	2 Samenwerken	2 Onafhankelijkheid
3 Verantwoordelijkheid	3 Communicatief vermogen	3 Authenticiteit
4 Reflectorend vermogen	4 Omgevingsbewust zijn	4 Besluitvaardigheid
		5 Onderhandelingsvaardigheid
		6 Klant-, kwaliteits- en resultaatgerichtheid
		7 Strategische sturing
		8 Overtuigingskracht
		9 Leiderschap (voorzitter)
		10 voorzittersvaardigheid (voorzitter)

Inventarisatie bestuur

Aanwezige kennis en ervaring

De kennis en ervaring van de leden van het bestuur is hierna per bestuurder aangegeven.

Bestuur

Bestuurder	Benoemd door	Functie binnen bestuur	Opleiding voor zover relevant	Belangrijkste ervaring
De heer drs. R.P. van Leeuwen AAG	Werkgever	Voorzitter en sleutelfunctiehouder Interne audit	Doctoraal Actuariële Wetenschappen en doctoraal Bedrijfseconomie	Voorzitter sinds 2003 Diverse directiefuncties bij onder meer Van Lanschot, Delta Lloyd, Grafische Bedrijfsfondsen, Sedgwick Noble Lowndes, Aegon, lid van verschillende visitatiecommissies, bestuurslid van verschillende pensioenfondsen, lid van RvT pensioenfondsen, voorzitter RvC Leidsche Verzekeringen, Lid van RvC Wooncorporaties
Mevrouw S. van Tintelen	Kernvergadering namens Deelnemers	Lid	Geschiktheid pensioenbestuurder A	Bestuurslid sinds 1-1-2020 Lid Verantwoordingsorgaan SSP 2016-2019
De heer J.C. van Egmond	Kernvergadering namens Deelnemers	Lid en plaatsvervangend voorzitter	Masterclass cyclus pensioeninnovatie, Master Economics and finance of Aging, Master Investment analysis, Bachelor bedrijfseconomie	Bestuurslid sinds 2016 Asset manager bij BlackRock, Risicomanager voor pensioenfondsen bij Cardano, Lid pensioencommissie CNV Jongeren Deelnemer Pensioenlab VO STIPP
Mevrouw M.M. van der Berg	Kernvergadering namens Gepensioneerden	Lid en Sleutelfunctiehouder Risicobeheer	Doctoraal Bedrijfseconomie RUG Postdoctoraal Accountancy RUG SPO Masterclass IORP I WTW Masterclass Sleutelfunctie SPO en SDB pensioenopleidingen niveau 1 en 2 Werkcollege derivaten SPO	Bestuurslid sinds 2022 Bestuurder Stichting Pensioenfonds van Verloskundigen (SPV) sinds 2013 Lid Beleggingsadviescommissie SPV (2014-2019) Sleutelfunctiehouder risicobeheer en voorzitter IRM-commissie SPV sinds 2020
De heer E.J. Tromp	Werkgever	Secretaris	Doctoraal Bedrijfseconomie (niet afgestudeerd)	Sinds 1-1-2014 bestuurslid (secretaris) en daarvoor (sinds 2000) lid van het dagelijks bestuur, jarenlange bestuurservaring, ondernemer, Financieel directeur/algemeen directeur
De heer J. van Scheppingen	Werkgever	Lid	HES Accountancy RA, Post Doc. RA, Geschiktheid pensioenbestuurder A	Sinds 1-10-2020 bestuurslid 9 jaar ervaring als accountant bij PWC in de controlepraktijk en vervolgens ruim 9 jaar als financieel eindverantwoordelijke binnen de uitgeefsector.

Dagelijkse leiding

Bestuurder	Benoemd door	Functie binnen DL	Opleiding voor zover relevant	Belangrijkste ervaring
De heer E.J. Tromp	Bestuur	Voorzitter	Zie bestuur	Lid sinds 2000
De heer J. van Scheppingen	Bestuur	Lid	Zie bestuur	Lid sinds oktober 2020
De heer J.P. de Vries	Bestuur	Secretaris		Secretaris DL sinds april 2021

Aanwezige deskundigheid per aandachtsgebied en professioneel gedrag

In het overzicht hieronder wordt de aanwezige deskundigheid per aandachtsgebied en professioneel gedrag weergegeven. In 2016 heeft een nieuwe kennisreflector plaatsgevonden. Deze is afgenomen door Mens & Kennis in juni 2016. De resultaten van deze kennisreflector zijn voor zo ver mogelijk verwerkt. Voor nieuwe bestuursleden is een inschatting gemaakt door de dagelijkse leiding. De kwalificatie is niet alleen gebaseerd op de uitkomsten van de kennisreflectoren maar tevens gebaseerd op waarnemingen in de praktijk (bestuurs- en werkervaringen) zoals door bestuur is vastgesteld.

Aanwezige deskundigheid							
Aandachtsgebieden:	RL	ST	JE	MB	ET	JS	HV
Besturen organisatie	B+	A	A	B	B	A	B
Wet & Regelgeving	B+	A	B	B	B	A	A
Pensioenregelingen & -soorten	B	A	B	B	B	A	B
Vermogensbeheer	B	A	E	B	B	A	A
Actuariële begrippen en Verslaglegging	E	A	B	B	B	A	A
Administratieve organisatie en interne controle	B+	A	A	B+	B	B	B
Communicatie	A	B	B	B	A	B	B
Uitbesteding	B	A	A	B	B	B	B
Professioneel gedrag							
Vaardigheden	B	A	B	B	B	B	A
Professioneel gedrag	B	B	B	B	B	B	A

In het overzicht zijn de bestuurs- en commissieleden met letters aangegeven volgens onderstaande indeling:

Bestuurs- en commissieleden	Aanduiding in overzicht
De heer drs. R.P. van Leeuwen AAG	RL
Mevrouw S. van Tintelen	ST
De heer J.C. van Egmond	JE
Mevrouw M.M. van der Berg	MB
De heer E.J. Tromp	ET
De heer J. van Scheppingen	JS
De heer J.P. de Vries	HV

De niveaus zijn aan de hand van de door het bestuur gestelde vereisten, aangeduid met:

- 0: zit nog niet op niveau A
- A: zit op niveau A
- B: zit op niveau B
- B+: zit op expert niveau
- E: is expert

Een B+-bestuurder staat, onder meer door jarenlange ervaring, boven de pensioenstof en neemt een voortrekkersrol. Hij of zij weet zich in te zetten om het team en het pensioenfonds als geheel beter te laten presteren. Niveau E is tot slot het expertniveau waarbij iemand niet alleen jarenlange relevante ervaring heeft, maar ook de specialistische opleiding genoten heeft. Zoals juristen en controllers. Bestuurders op B+- of E-niveau kunnen vanaf een blanco pagina een samenhangend en kloppend beleid opstellen.

Aanwezige competenties

De aanwezige competentie wordt per bestuurslid in onderstaand overzicht aangegeven voor zo ver van toepassing. Hiertoe heeft elk bestuurslid door het invullen van de kolommen "voldoende", "te veel" en "te weinig" in bijlage III een self-assessment gedaan (2014). Daarnaast is meegenomen de competenties zoals door het bestuur in de praktijk is waargenomen.

Aanwezige competenties	Bestuurs- en commissieleden						
	RL	ST	JE	MB	ET	JS	HV
Denken							
Strategisch denken	o	o	o		o	o	
Multidisciplinair denken en oordeelsvorming	o	o	o		o	o	
Verantwoordelijkheid	o	o	o		o	o	
Reflecterend vermogen	o	o	o		o	o	
Voelen							
Loyaliteit	o	o	o		o	o	
Samenwerken	o	o	o		o	o	
Communicatief vermogen	o	o	o		o	o	
Omgevingsbewust zijn	o	o	o/-		o	o	
Kracht							
Stressbestendigheid	o	o	o		o	o	
Onafhankelijkheid	o	o	o		o	o	
Authenticiteit	o	o	o		o	o	
Besluitvaardigheid	o	o	o		o	o	
Onderhandelingsvaardigheid	o/+	o	o		o	o	
Klant-, kwaliteits- en resultaatgerichtheid	o	o	o		o	o	
Strategische sturing	o	o	o		o	o	
Overtuigingskracht	o/+	o	o		o	o	
Voorzitter							
Leiderschap	o/+						
Voorzittersvaardigheid	o						

In bovenstaande tabel worden de aanwezige competenties als volgt aangeduid:

- -: de competentie is te weinig aanwezig
- +: de competentie is te veel aanwezig
- o: de competentie is in voldoende mate aanwezig

Inventarisatie Verantwoordingsorgaan

Verantwoordingsorgaan

In onderstaande tabel wordt de aanwezige deskundigheid per aandachtsgebied binnen het verantwoordingsorgaan weergegeven.

Aanwezige kennis	Leden verantwoordingsorgaan				
	Joosen	Reedijk	Stoop	Budding	Collectief
Aandachtsgebieden:					
Besturen organisatie	A	A	A	A	A
Wet & Regelgeving	0	A	A	A	A
Pensioenregelingen & -soorten	A	A	A	A	A
Vermogensbeheer	A	A	0	A	A
Actuariële begrippen en Verslaglegging	0	A	A	A	A
Administratieve organisatie en interne controle	A	A	A	A	A
Communicatie	0	A	A	A	A
Uitbesteding	A	A	A	A	A

De niveaus zijn aan de hand van de door het bestuur gestelde vereisten, aangeduid met:

- 0: zit nog niet op niveau A
- A: zit op niveau A
- B: zit op niveau B

Leden	Aanduiding in overzicht
De heer Mr A.W.A. Joosen	Joosen
De heer P.J. Reedijk	Reedijk
De heer R.J. Stoop AA	Stoop
Mevrouw A. Budding	Budding

De leden van het verantwoordingsorgaan dienen in collectieve zin ten minste te beschikken over geschiktheidsniveau A.

Een aantal leden van het VO zijn getoetst door middel van een test van een externe dienstverlener op geschiktheidsniveau A. De overige leden hebben een opleiding geschiktheidsniveau A gevolgd.

Op alle aandachtsgebieden voldoet het VO in collectieve zin ten minste aan het vereiste te beschikken over geschiktheidsniveau A.

Lacune geschiktheid bestuur en verantwoordingsorgaan

In onderstaande tabel wordt de aanwezige deskundigheid per aandachtsgebied binnen het bestuur van het pensioenfonds weergegeven. De niveaus zijn aan de hand van de door het bestuur gestelde vereisten, aangeduid met aantal op deskundigheidsniveau B.

Aanwezige kennis	Bestuur, DL en commissies				
	Bestuur	DL	BC	CC	RMC
Aandachtsgebieden:					
Besturen organisatie	3	2	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Wet & Regelgeving	4	1	n.v.t.	n.v.t.	2
Pensioenregelingen & -soorten	4	2	n.v.t.	1	n.v.t.
Vermogensbeheer	4	1	3	n.v.t.	n.v.t.
Actuariële begrippen en Verslaglegging	4	1	3	n.v.t.	2
Administratieve organisatie en interne controle	4	3	n.v.t.	n.v.t.	4
Communicatie	4	2	n.v.t.	3	n.v.t.
Uitbesteding	4	3	3	n.v.t.	n.v.t.

Bij bovenstaande inventarisatie wordt de deskundigheid van externe adviseurs die zitting hebben in de commissies (BC, CC en RMC) **niet** maar van de deskundigheid van de toehoorders en de pensioenmanager (mede beleidsbepaler) **wel** meegeteld bij de aanwezige kennis in de commissies. Met de aanwezigheid van de externe adviseurs in de commissies wordt wel beoogd en bereikt dat deskundigheid en aanwezige kennis in de commissies is gewaarborgd. De deskundigheid van de pensioenmanager is niet meegenomen voor het bestuur.

Door de wijzigingen in de bestuurssamenstelling in 2020 en 2022 is een nieuw evenwicht ontstaan en zijn tijdelijke lacunes (op drie na) opgelost.

Binnen het bestuur is een deskundigheid B per aandachtsgebied voor 3 bestuursleden van de 6 bestuursleden gewenst. Voor de dagelijkse leiding is een deskundigheid B per aandachtsgebied voor 2 van de 3 leden gewenst.

Voor de commissies is een deskundigheid B per relevant aandachtsgebied voor 2 van de leden gewenst. Alle commissies worden ondersteund door externe adviseurs, welke verondersteld worden minimaal deskundigheid B (maar bij voorkeur B+ of E) te hebben. In de communicatiecommissie bestaat een lacune op het gebied van Pensioenregelingen & -soorten. In het opleidingsplan is hiermee rekening gehouden (Voorzitter CC gaat Geschiktheidsniveau B doen in 2022).

In onderstaande tabel wordt de aanwezige deskundigheid per aandachtsgebied binnen het verantwoordingsorgaan weergegeven. De niveaus zijn aan de hand van de door het bestuur gestelde vereisten, aangeduid met aantal op deskundigheidsniveau A.

Aanwezige kennis	Verantwoordingsorgaan
Aandachtsgebieden:	VO
Besturen organisatie	4
Wet & Regelgeving	3
Pensioenregelingen & -soorten	4
Vermogensbeheer	3

Aanwezige kennis	Verantwoordingsorgaan
Actuariële begrippen en Verslaglegging	3
Administratieve organisatie en interne controle	4
Communicatie	3
Uitbesteding	4

Voor de ontwikkelingen van deskundigheid binnen het VO zijn er geen specifieke aandachtgebieden.

Indien de aanwezige kennis per aandachtsgebied niet voldoet aan de eisen zoals vermeld in hoofdstuk 6 wordt een opleidingsplan opgesteld zodanig dat de benodigde kennis wordt gerealiseerd.

Bijlage V – Opleidingsplan

Bij de jaarlijkse evaluatie van het bestuurlijk functioneren en door een deskundigheidstoets respectievelijk competentietoets te doen, krijgt de individuele bestuurder een goed beeld van hoe het staat met zijn/ haar feitelijke (aanwezige) geschiktheid. Op basis van de gesignaleerde ontwikkeldoelen en de mogelijke toekomstige functiewisseling in het bestuur kan het individuele ontwikkelplan opgesteld worden om zo tot realisatie van de geschiktheidsmatrix te komen.

In het jaar voordat een bestuurder een bepaalde functie gaat bekleden, kan de verdiepingsopleiding gepland worden zoals uitwerkt in onderstaande matrix. Daarnaast bestaat te allen tijde de mogelijkheid voor het bestuur om als collectief een opleiding te volgen ter ontwikkeling van de deskundigheid van het bestuur als geheel.

Bestuurder / medebeleidsbepaler	Opvolgings- en ontwikkelingsplan				
	Functies ter vervullen in jaar / Opleiding te volgen in jaar				
		2022	2023	2024	2025
R.P. van Leeuwen	Functie /	Vz, bestuur, SFH Audit	Vz, bestuur, SFH Audit	Vz, bestuur, SFH Audit	Vz, bestuur, SFH Audit
	aandachtsgebied				31-12 einde termijnen
	Opleiding				
S. van Tintelen	Functie /	RMC, Vz. CC	RMC, Vz. CC	RMC, Vz. CC	RMC, Vz. CC
	aandachtsgebied		31-12 herbenoeming		
	Opleiding	Geschiktheid pensioen bestuurder niveau B. Opleiding First Pensions ¹ .			
J.C. van Egmond	Functie /	Plv. vz. Bestuur en beoogd Vz BC	Plv. vz. bestuur en beoogd vz BC	Plv. vz. bestuur en beoogd vz BC	Plv. vz. bestuur en beoogd vz BC
	aandachtsgebied		31-12 herbenoeming		
	Opleiding				
M.M. van der Berg	Functie /	Plv. sc. Bestuur, toehoorder RMC, toehoorder BC, SFH Risicobeheer	Plv. sc. Bestuur, toehoorder RMC, toehoorder BC, SFH Risicobeheer	Plv. sc. Bestuur, toehoorder RMC, toehoorder BC, SFH Risicobeheer	Plv. sc. Bestuur, toehoorder RMC, toehoorder BC, SFH Risicobeheer
	aandachtsgebied				
	Opleiding	Opleiding First Pensions.			
E.J. Tromp	Functie /	Sc. Bestuur, DL BC, RMC	Sc. Bestuur, DL BC, RMC	Sc. Bestuur, DL BC, RMC	Sc. Bestuur, DL BC, RMC
	aandachtsgebied	2			31-12 einde termijnen
	Opleiding				

¹ De opleiding van First Pensions in 2022 bestaat uit drie educatiesessies:

1. Vastrentende waarden die ingezet worden voor renteafdekking.
2. Vastrentende waarden (emerging markets debt en high yield) en zakelijke waarden (aandelen en bijbehorende valutaderivaten) die met name ingezet worden voor het rendement.
3. Monitoring en evaluatie (m.b.v. de beleggingsrapportages van Aegon en het fonds).

Bestuurder / medebeleidsbepaler	Opvolgings- en ontwikkelingsplan				
	Functies ter vervullen in jaar / Opleiding te volgen in jaar				
		2022	2023	2024	2025
J. van Scheppingen	Functie / aandachtsgebied	DL, Vz RMC, CC	DL, Vz RMC, CC	DL, Vz RMC, CC <i>1-10 herbenoeming</i>	DL, Vz RMC, CC
	Opleiding	Geschiktheid pensioenbestuurder niveau B. Opleiding First Pensions.			
J.P. de Vries	Functie / aandachtsgebied	Pens manager DL, BC, RMC, CC	Pens manager DL, BC, RMC, CC	Pens manager DL, BC, RMC, CC	Pens manager DL, BC, RMC, CC
	Opleiding	Geschiktheid pensioenbestuurder niveau A. Opleiding First Pensions.			

BC, CC, RMC = commissies; DL = dagelijkse leiding

Verantwoordingsorgaan	Opvolgings- en ontwikkelingsplan				
	functies ter vervullen in jaar / Opleiding te volgen in jaar				
		2022	2023	2024	2025
A.W.A. Joosen	Functie / aandachtsgebied				
	Opleiding				
P.J. Reedijk	Functie / aandachtsgebied				
	Opleiding				
R. Stoop	Functie / aandachtsgebied				
	Opleiding				
Mevrouw A. Budding	Functie / aandachtsgebied		<i>31-12 herbenoeming</i>		
	Opleiding				

Bijlage VI – Diversiteitsbeleid

SSP (hierna het fonds) is zich bewust van het belang van diversiteit. De normen 31 tot en met 38 van de Code Pensioenfondsen geven een beschrijving van diversiteit die de sector nastreeft. Het fonds onderschrijft de normen en tracht daar als volgt invulling aan te geven.

Het fonds streeft naar geschiktheid en diversiteit in de samenstelling van het bestuur, het verantwoordingsorgaan (VO), de visitatiecommissie (VC) en waar mogelijk ook in de samenstelling van eventuele commissies die haar met raad en daad terzijde staan.

Onder diversiteit verstaat het fonds het volgende:

- de samenstelling van bestuur, VO en VC is complementair;
- de samenstelling van bestuur en VO vormt een redelijke afspiegeling van de belanghebbenden;
- in het bestuur, het VO en de VC hebben bij voorkeur ten minste één man en één vrouw zitting;
- in het bestuur, het VO en de VC hebben bij voorkeur ten minste één lid boven de veertig en één lid onder de veertig zitting.

Bij het ontstaan van een vacature in het bestuur, het VO, de VC of een commissie zal het fonds in het kader van het diversiteitsbeleid het volgende doen:

- bij zowel de oproeping tot kandidaatstelling als in de profielschets wordt de gewenste diversiteit benadrukt;
- bij de werving van kandidaten wordt mensen die passen bij de diversiteitsdoelstelling van het fonds aangemoedigd zich kandidaat te stellen;
- toetsing van kandidaten gebeurt op basis van geschiktheid en, bij gelijke geschiktheid, wordt de voorkeur gegeven aan een kandidaat die de diversiteit vergroot.

Jaarlijks beoordeelt het bestuur de stand van zaken en of aanvullende maatregelen nodig zijn. Eens per drie jaar wordt het diversiteitsbeleid als geheel geëvalueerd. Jaarlijks zal in het jaarverslag worden gerapporteerd over het onderwerp diversiteit.

Bijlage VII – Continuïteitsplan personele bezetting

Dit plan voorziet in een beschrijving van de cruciale functies voor de personele bezetting binnen Stichting Sportfondsen Pensioenfonds en de wijze waarop het fonds de continuïteit van het fonds waarborgt.

Cruciale functies

Binnen het fonds worden de organen en functies beschreven in het organogram. Voor alle organen en functies is bepaald in welke mate deze cruciaal is. Hiervoor is de volgende indeling gehanteerd:

	Cruciaal, vervanging op korte termijn (binnen 1 maand)
	Niet cruciaal
	Cruciaal in beperkte mate, vervanging op middellange termijn (binnen 3 maanden)

In onderstaande tabel is beschreven in welke mate alle organen en betrokkenen cruciaal zijn voor de personele bezetting.

Orgaan	Cruciaal?	Risico
Bestuur		Middel: Bestuur bestaat uit 6 leden en voor rechtsgeldige besluitvorming is aanwezigheid van 4 leden vereist. Uitval van 1 tot 2 leden is derhalve niet direct kritiek. Het vinden van vervanging neemt enige tijd in beslag want geschikte kandidaten zijn schaars
Dagelijkse leiding		Hoog: De dagelijkse bestaat uit 3 leden, stuurt de operatie aan en heeft mandaten (denk aan betalingen). Uitval van 1 lid zal gevolgen hebben voor werkdruk en governance (4 ogen principe, countervailing power). Derhalve komt de dagelijkse uitvoering van het fonds in gevaar.
Verantwoordingsorgaan		Middel: Het VO heeft geen goedkeuringsrechten waardoor besluitvorming zou kunnen staken bij uitval. Opgemerkt wordt dat geschikte kandidaten schaars zijn.
Adviseur BC		Klein: Advisering niet cruciaal in besluitvorming. Partij waaraan dit is uitbesteed beschikt over meerdere functionarissen die kunnen adviseren. . Bovendien is advies/adviseur in de markt voldoende beschikbaar.
Adviseur RMC		Klein: Advisering niet cruciaal in besluitvorming. Partij waaraan dit is uitbesteed beschikt niet over andere functionaris die kan adviseren. Dit kan wel door adviserend actuaris worden overgenomen indien nodig. Advies/adviseur is in de markt voldoende beschikbaar.
Adviserend actuaris		Klein: advies/adviseur is in de markt voldoende beschikbaar Advisering niet cruciaal in besluitvorming. Partij waaraan dit is uitbesteed beschikt over meerdere functionarissen die kunnen adviseren.
Visitatiecommissie		Klein: visitatie vindt 1 maal per jaar plaats en de VC heeft geen goedkeuringsrechten (zoals een RvT dit wel heeft).
Sleutelfunctiehouders		Middel: Hoewel geen rol in de besluitvorming, vervullen de sleutelfunctiehouders een belangrijke rol in het waarborgen van

		zorgvuldige besluitvorming. . Binnen het bestuur is er op elk aandachtsgebied een eerste en een tweede aanspreekpunt.
Compliance officer		Middel: Hoewel geen taak in dagelijkse operatie en geen rol in besluitvorming is deze functie in het kader van compliance en misstanden onontbeerlijk.
Certificerend actuaris		Klein: certificering vindt 1 maal per jaar plaats. Partij waaraan certificering is opdragen beschikt over meerdere functionarissen die kunnen en mogen certificeren. Op markt zijn (een beperkt aantal) partijen beschikbaar die taak kunnen overnemen.
Certificerend accountant		Klein: certificering vindt 1 maal per jaar plaats. Partij waaraan certificering is opdragen beschikt over meerdere functionarissen die kunnen en mogen certificeren. Op markt zijn partijen beschikbaar die taak kunnen overnemen.
Pensioenverzekeraar		Klein: In uitbestedingsbeleid is als criteria opgenomen dat de uitbestedingspartij voldoende beschikbaar personeel heeft. In de jaarlijkse evaluatie zal dit getoetst (kunnen) worden. Pensioenverzekeraar heeft geen rol meer in dagelijkse pensioenadministratie.
Pensioenadministrateur		Klein: In uitbestedingsbeleid is als criteria opgenomen dat de uitbestedingspartij voldoende beschikbaar personeel heeft. In de jaarlijkse evaluatie zal dit getoetst (kunnen) worden.
Vermogensbeheerder		Klein: In uitbestedingsbeleid is als criteria opgenomen dat de uitbestedingspartij voldoende beschikbaar personeel heeft. In de jaarlijkse evaluatie zal dit getoetst (kunnen) worden

Werving en selectie: tijdigheid

Op het moment dat de personele bezetting binnen een orgaan of voor een rol binnen het fonds niet meer op niveau is door ontslag, langdurige afwezigheid of opzegging gaat het fonds op zoek naar vervanging. Onderstaande tabel beschrijft op welk moment en binnen welke groep door het bestuur wordt gezocht naar vervanging.

Werving en selectie				
Orgaan/ Persoon		Wanneer		Waar
		Gebeurtenis	Moment	
Dagelijkse leiding				
	Pensioenmanager	Ontslag, langdurige ziekte/afwezigheid	Direct	Extern
	Leden (2)	Ontslag, langdurige ziekte/afwezigheid		Zie bestuur
Bestuur				
	Voorzitter	Einde termijn, opzegging	12 maanden vooraf	Extern
	Leden (3) namens werkgevers	Einde termijn, ontslag, opzegging	6 maanden vooraf	Werkgever
	Leden (2) namens deelnemers	Einde termijn, ontslag, opzegging	6 maanden vooraf	Extern/ werknemers
	Lid namens gepensioneerden	Einde termijn, opzegging	6 maanden vooraf	Extern

Verantwoordingsorgaan				
	Lid namens werkgevers	Einde termijn, ontslag, opzegging	6 maanden vooraf	Werkgever/ Gepensioneerden
	Leden (2) namens deelnemers	Einde termijn, ontslag, opzegging	6 maanden vooraf	Werknemers
	Lid namens gepensioneerden	Einde termijn, opzegging	6 maanden vooraf	Gepensioneerden
Sleutelfunctiehouder				
	Audit	Einde termijn, opzegging (ontslag)	6 maanden vooraf	Zie (voorzitter) bestuur
	Actuarieel	Einde contract, opzegging	6 maanden vooraf	Certificerend actuaris
	Risicobeheer	Einde termijn, ontslag, opzegging	6 maanden vooraf	Zie bestuur

Werving en selectie: omgeving en organisatie

Kandidaten voor het bestuur en het verantwoordingsorgaan die vanuit de groep (voormalig) werknemers van de werkgevers aangesloten bij SSP worden geworven beschikken veelal nog niet over deskundigheidsniveau A. Het opdoen van de gewenste kennis en ervaring vergt meer tijd dan de door het bestuur gewenste termijn van inzetbaarheid. Voor deze groep zet het bestuur zich in om werknemers vroegtijdig te interesseren voor een rol binnen het pensioenfonds.

Het bestuur biedt (voormalig) werknemers de kans om zich te interesseren voor een rol binnen het verantwoordingsorgaan of bestuur door:

- aspirantleden verantwoordingsorgaan werven en mee laten lopen
- leden verantwoordingsorgaan mee laten lopen als trainee/aspirant bij bestuurs- en commissievergaderingen

Ontstentenis en belet

Op grond van de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen is/wordt in de statuten opgenomen welke procedure wordt gevolgd in het geval van ontstentenis en belet van het gehele bestuur of een of meer leden van het verantwoordingsorgaan.

Overige omstandigheden

In onvoorziene omstandigheden waarin dit continuïteitsplan niet voorziet is het de taak van de Dagelijkse leiding om het bestuur binnen een maand te informeren met het verzoek de ontstane situatie in de eerstvolgende bestuursvergadering te bespreken en een besluit te nemen over eventueel te ondernemen acties.