



Pensioenfonds van de Nederlandse Bisdommen

Geschiedenisplan

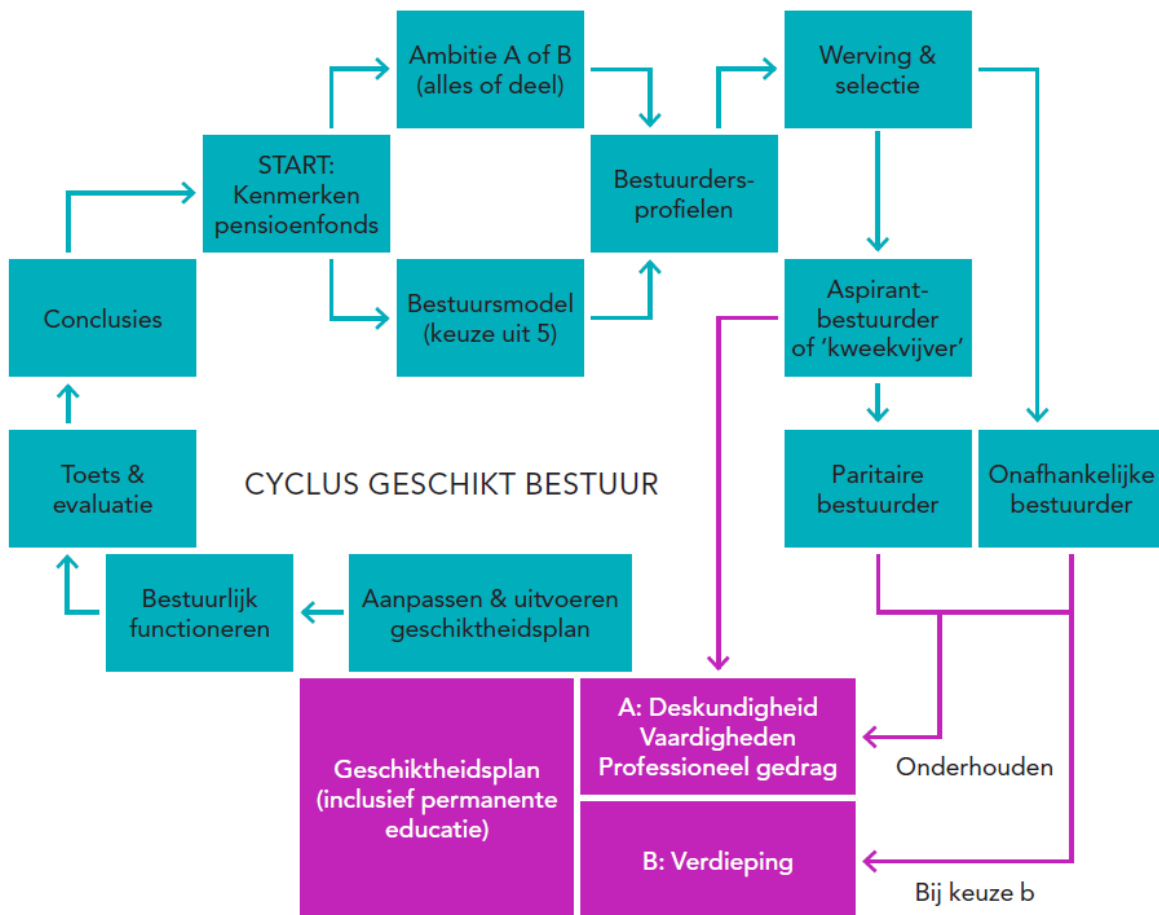
VERSIE, 15 DECEMBER 2021

Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	3
2.	Doel geschiktheidsplan	4
3.	Structuur en taakverdeling binnen het bestuur	5
3.2	Bestuur	5
3.3	Taakverdeling binnen het bestuur	6
4.	Profiel van het bestuur en individuele bestuursleden	8
5.	Geschiktheid bestuur en individuele bestuursleden	9
5.1	Deskundigheid	9
5.2	Competenties	11
5.3	Professioneel gedrag	12
6.	Geschiktheid(sbevordering) Verantwoordingsorgaan	14
7.	Geschiktheidsbevordering bestuur (opleidingsplan)	15
8.	Monitoring, evaluatie en herziening	16
8.1	Monitoring	16
8.2	Evaluatie	16
8.3	Herziening.....	16
Bijlage A.	Algemeen Bestuursprofiel PNB	17
Bijlage B.	Geschiktheidsmatrix PNB	18
Bijlage C.	Procedure zelfevaluatie	20
Bijlage D.	Taakverdeling bestuur, versie 15 december 2021	21

1. Inleiding

Bij het samenstellen van het bestuur speelt geschiktheid van de bestuursleden een grote rol. Dit blijkt onder andere uit de 'Wet versterking bestuur pensioenfondsen' (Wvbp). De toegenomen complexiteit van het besturen van een pensioenfonds vraagt om deskundige bestuursleden die zelf 'in control' zijn. In de 'Beleidsregel geschiktheid 2012' zijn de eisen omschreven waaraan bestuursleden moeten voldoen om door De Nederlandsche Bank (DNB) geschikt bevonden te worden voor een bestuursfunctie. Volgens die beleidsregel bestaat geschiktheid uit kennis, vaardigheden en professioneel gedrag. Het bestuur van de Instelling Pensioenfonds van de Nederlandse Bisddommen (PNB) heeft deze onderdelen nader uitgewerkt in dit geschiktheidsplan. Hierbij is mede aansluiting gezocht bij de "Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur 2017" van de Pensioenfederatie. In deze handreiking is onderstaande cyclus voor geschikt bestuur opgenomen met daarin de stappen in het kader van geschiktheidsbehoud en -bevordering.



2. Doel geschiktheidsplan

Het bestuur geeft door middel van dit geschiktheidsplan uitvoering aan artikel 106 en 106A van de Pensioenwet en de Beleidsregel geschiktheid 2012.

Het doel van het geschiktheidsplan is:

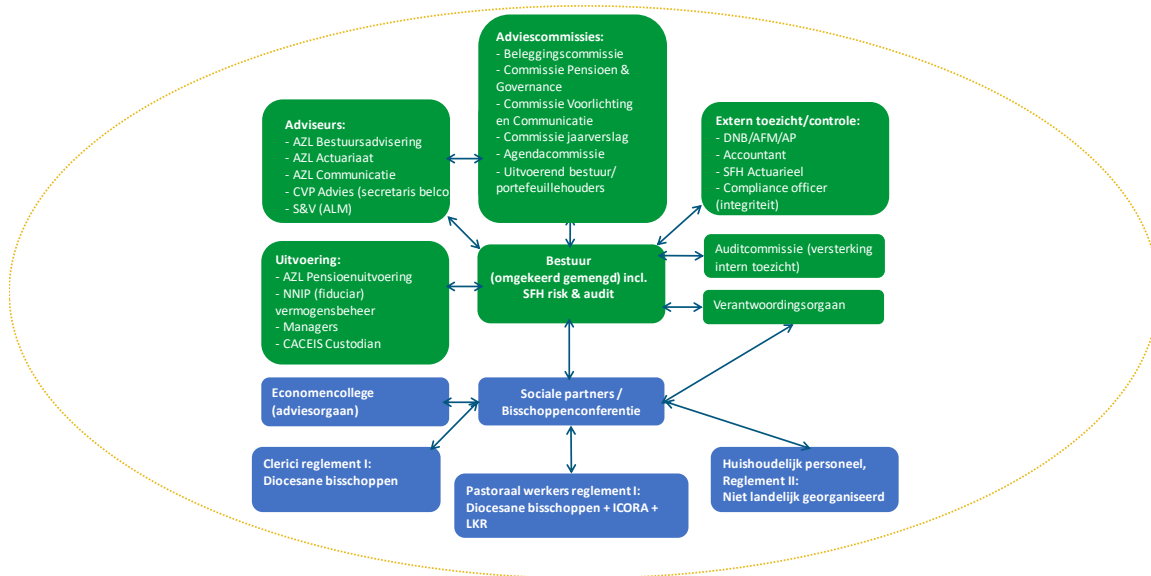
- het formuleren van de benodigde eisen die worden gesteld aan de individuele bestuursleden, van het bestuur als geheel en het verantwoordingsorgaan. Dit betreft zowel de vereiste kennis als de vereiste vaardigheden en het vereiste gedrag; en
- het op peil houden (en zo nodig verbeteren) en waarborgen 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 wordt georganiseerd rondom de kerntaak van het bestuur. 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 bestuur die risico's 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/bisdommen/parochies en alle overige belanghebbenden, zodat zij zich op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.

3. Structuur en taakverdeling binnen het bestuur

3.1 Organogram

PNB's speelveld in verbinding



3.2 Bestuur

Het fonds is een ondernemingspensioenfonds en tevens een Rooms-Katholieke publieke kerkelijke rechtspersoon. Het bestuur is een omgekeerd gemengd bestuur en bestaat statutair uit 9 leden: vier uitvoerende bestuurders, vier niet-uitvoerende bestuurders en een onafhankelijke voorzitter. De vier uitvoerende bestuurders, die geen directe vertegenwoordigers zijn van de belanghebbenden bij de instelling, worden benoemd door de niet-uitvoerende bestuurders. Deze benoemingen komen echter pas tot stand na overleg met de Bisschoppenconferentie met het oog op de eisen die het Canonieke Recht stelt aan bestuurders van een publieke kerkelijke rechtspersoon. De samenstelling van de niet-uitvoerende bestuurders is paritair. De niet-uitvoerende bestuurders worden als volgt benoemd:

- twee leden namens de bisdommen door de Bisschoppenconferentie op aanbeveling van het Economencollege, evenwel pas nadat over de betreffende kandidaten advies is ingewonnen bij het bestuur van de instelling;
- één door de Bisschoppenconferentie op voordracht van de vertegenwoordigers van de actieve deelnemers in het Verantwoordingsorgaan, evenwel pas nadat over de betreffende kandidaat advies is ingewonnen bij het bestuur van de instelling;
- één door de Bisschoppenconferentie na verkiezing door de pensioengerechtigden, evenwel pas nadat over de betreffende kandidaat advies is ingewonnen bij het bestuur van de instelling;

De onafhankelijke voorzitter, die geen vertegenwoordiger is van de belanghebbenden, wordt benoemd door de niet-uitvoerende bestuurders op voordracht van de uitvoerende bestuurders, evenwel pas na overleg met Bisschoppenconferentie met het oog op de eisen die het Canonieke Recht stelt aan bestuurders van een publieke kerkelijke rechtspersoon.

Het bestuur is per 1 januari 2022 als volgt samengesteld:

Onafhankelijke voorzitter	
- J.L.M. van Susante	
Uitvoerende bestuursleden	
- A.J.H.N. van de Wiel (secretaris)	
- H.J.W.M. Peters	
- M.J.M.W. Vuylsteke (waarnemend secretaris en AVG verantwoordelijke)	
- L.J.M. Roodbol (sleutelfunctiehouder Risicobeheer)	
Niet-uitvoerende bestuursleden	Paritaire verdeling
- Vacature	- Namens pensioengerechtigden
- A. Bultsma (waarnemend voorzitter)	- Namens actieve deelnemers
- P.J. Vergroesen (sleutelfunctiehouder Interne Audit)	- Namens werkgevers
- A.P.H. Meijers	- Namens werkgevers

De wijze van en de vereisten voor de benoeming van de bestuurders zijn door het bestuur vastgelegd in de Procedure kandidaatstelling en benoeming bestuursleden.

Het bestuur heeft een Verantwoordingsorgaan ingesteld. Het bestuur legt verantwoording af aan het Verantwoordingsorgaan over het beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd, alsmede over de waarborging van goed pensioenfondsbestuur. Daarnaast wordt intern toezicht uitgevoerd door de niet-uitvoerende bestuurders. De niet-uitvoerende bestuurders worden ondersteund door de Auditcommissie.

3.3 Taakverdeling binnen het bestuur

De taken en bevoegdheden van het bestuur zijn geregeld in de artikelen 10 tot en met 15 van de statuten van het PNB. Een onderdeel van de taakverdeling is dat het bestuur de beleids-/aandachtsgebieden uit de Beleidsregel geschiktheid 2012 aan afzonderlijke bestuursleden heeft toegewezen. Per beleids-/aandachtsgebied zijn twee bestuursleden verantwoordelijk. De uitvoerende bestuurders zijn primair verantwoordelijk voor het portefeuillebeheer. In het kader van de invoering van IORP II zijn daarnaast vanaf 2020 drie sleutelfunctiehouders benoemd. De risicobeheerfunctie en interne auditfunctie zijn binnen het bestuur belegd. De actuariële functie is uitbesteed.

In bijlage D is de taakverdeling nader uitgewerkt.

Ingevolge artikel 32, eerste lid, van de statuten zijn de niet-uitvoerende bestuurders belast met het intern toezicht. Ze houden toezicht op de algemene gang van zaken in het pensioenfonds, de adequate risicobeheersing en de evenwichtige belangenafweging. De onafhankelijke voorzitter ziet toe op de afwerking van de agenda van de bestuursvergadering en neemt een onafhankelijke positie in met betrekking tot de uitvoerende en de niet-uitvoerende bestuursleden. Het bestuur is gezamenlijk verantwoordelijk voor de bestuursbesluiten. De taakomschrijving van de verschillende bestuursfuncties is vastgelegd in het Bestuursreglement en de onderliggende commissiereglementen. Daarnaast maakt het bestuur gebruik van een zogenaamde raci-matrix waarin de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de verschillende bestuursfuncties, maar ook van overige gremia en dienstverleners, zijn vastgelegd.

De voorzitter bepaalt de agenda van de overleggen van het bestuur. De bestuursvergaderingen worden voorbereid door de uitvoerende bestuurders. De uitvoerende bestuurders komen frequent bij elkaar ter bespreking van uitvoeringszaken en ten behoeve van de voorbereiding van beleidswijzigingen. Het bestuur heeft daarnaast de volgende commissies ingesteld om besluitvorming voor het bestuur voor te bereiden: de beleggingscommissie, de commissie voorlichting en communicatie, de commissie jaarverslaglegging en de commissie pensioen en governance. Deze commissies ondersteunen en adviseren het bestuur. De taken en bevoegdheden van deze commissies zijn uitgewerkt in afzonderlijk reglementen.

Het bestuur kan besluiten om naast deze vaste commissies ad hoc commissies en/of werkgroepen in te stellen indien de omstandigheden hiertoe aanleiding geven.

De bevoegdheid tot het nemen van geldige besluiten ligt primair bij het bestuur. Voorts zijn de betrokken portefeuliehouders binnen het bestuur gemandateerd om binnen de afspraken zoals neergelegd in de commissiereglementen en de raci-matrix zelfstandig geldige besluiten te nemen. Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de werkzaamheden van de portefeuliehouders en commissies van het fonds.

4. Profiel van het bestuur en individuele bestuursleden

De verschillen tussen fondsen en de manier waarop ze functioneren hebben hun weerslag op de eisen aan het bestuur van een pensioenfonds. Dit hangt onder andere af van de grootte van het fonds, de complexiteit van de pensioenregeling(en) en de wijze waarop het vermogensbeheer is ingericht. Het bestuur heeft zich van de complexiteiten van het fonds rekenschap gegeven en opgenomen in een algemeen profiel van het bestuur.

Het algemeen profiel van het bestuur is van betekenis voor:

- de profielen van de individuele bestuursleden en de voorzitter;
- de werving en selectie van nieuwe bestuursleden, en
- de evaluatie van het functioneren van het bestuur als geheel en op individueel niveau.

In het algemeen profiel voor het bestuur is een onderscheid gemaakt tussen de bestuursfuncties van de uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders. Ook is de functie van de onafhankelijke voorzitter apart beschreven. Het algemeen profiel van het bestuur bevat niet alleen informatie over de vereiste deskundigheid, maar ook over de voor de betreffende functie benodigde vaardigheden/competenties en wat wordt verstaan onder professioneel gedrag. Deze onderdelen zijn uitgewerkt in de paragrafen 5.1 tot en met 5.3.

Het algemeen profiel van het bestuur is als bijlage A bij dit geschiktheidsplan opgenomen. Indien daar aanleiding toe is, wordt het profiel geactualiseerd en/of aanvullende profielen opgesteld voor specifieke functies, zoals voor de voorzitter, de secretaris, de portefeuillehouder vermogensbeheer of sleutelfunctiehouders.

Om een mismatch te voorkomen worden het algemeen profiel en de eventuele specifieke profielen van het bestuur kenbaar gemaakt aan de partijen die een bestuurslid voordragen en benoemen. Daarnaast geldt dat de profielen altijd gedeeld worden met de Bisschoppenconferentie, gezien haar rol in benoemingstrajecten.

Het bestuur kan een kandidaat weigeren als het vindt dat een kandidaat niet voldoet aan het opgestelde profiel. Het bestuur geeft gemotiveerd aan waarom een kandidaat wel of niet bestuurslid zou kunnen worden.

Een bestuurslid 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).

Omdat niet alle voorgedragen kandidaat-bestuurders direct voldoen aan de geschiktheidseisen, kan het bestuur kiezen om een kandidaat-bestuurder mee te laten lopen als aspirant-bestuurder. Aspirant-bestuurders nemen als toehoorder deel aan de bestuursvergaderingen (en eventueel de bestuurscommissies) om de praktijk te ervaren. Daarbij krijgen zij inzage in alle bestuursdocumenten. Verder wonen aspirant-bestuurders de jaarlijkse studiedag van het bestuur en Verantwoordingsorgaan bij. Daarnaast volgt de aspirant-bestuurder, voor zover hij of zij hierover nog niet beschikt, een externe opleiding waarmee tenminste geschiktheidsniveau A wordt bereikt. De kosten voor deze opleidingen komen voor rekening van het fonds.

5. Geschiktheid bestuur en individuele bestuursleden

De geschiktheid van het bestuur als geheel en de individuele bestuursleden kan onderverdeeld worden in de geschiktheidsniveaus A, B, B-plus en E.

Niveau A omvat kennis, inzicht, oordeelsvorming en de toepassing hiervan op de zeven aandachtsgebieden zoals genoemd onder punt 5.1, evenals de competenties om naar behoren te kunnen besturen en het daarvoor vereiste professioneel gedrag. Iedere bestuurder moet minimaal beschikken over niveau A. Het bestuur als geheel moet minimaal beschikken over niveau B. Niveau B is een verdieping van A.

Niveau B-plus is het voorkeurs geschiktheidsniveau voor de niet-uitvoerend bestuurder met vermogensbeheer als specifiek aandachtsgebied. De niet-uitvoerend bestuurder die beschikt over niveau B-plus wordt geacht goed gefundeerd op besluiten te kunnen sturen en over voldoende tegenmacht ("countervailing power") te beschikken in het contact met de portefeuillehouder vermogensbeheer in het uitvoerend bestuur alsmede in het contact met de professionele beleggingsadviseurs en – experts. Van deze bestuurder wordt aantoonbare beleggingsbekwaamheid en beleggingsvaardigheden verwacht.

De expert op niveau E heeft kennis op een of meer specifieke deskundigheidsgebieden vanuit professionele opleiding of ervaring en gedetailleerde kennis van zaken. Het expertniveau E geldt in ieder geval voor de expert in het uitvoerend bestuur met vermogensbeheer als specifiek aandachtsgebied. Daarnaast wordt dit niveau verwacht van externe commissieleden en/of de adviseurs van het pensioenfonds. Uiteraard is niet uitgesloten dat ook bestuurders met andere aandachtsgebieden gezien hun professionele achtergrond over dit expertniveau kunnen beschikken.

In het hiernavolgende wordt ingegaan op de drie onderdelen van geschiktheid: deskundigheid, competenties en professioneel gedrag. Bij het bespreken van de drie onderdelen van geschiktheid worden ook de verschillen tussen geschiktheidsniveau A en B (plus) en E geduid.

5.1 Deskundigheid

Voor deskundigheid is kennis, inzicht en oordeelsvorming en de toepassing hiervan op de volgende zeven aandachtsgebieden bepalend:

- 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 organisaties en interne controle (AO/IC);
- uitbesteding; en
- communicatie.

Voor het PNB geldt daarnaast dat kennis wordt gevraagd van kerkelijke aspecten.

Geschiktheidsniveau A

Het niveau A omvat kennis, inzicht en oordeelsvorming en de toepassing hiervan 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 gedachtewisseling 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 en B-plus (niveau van de ervaren resp. vakbekwame bestuurder)

Net als niveau A omvat niveau B en B-plus ook “kennis, inzicht, oordeelsvorming en toepassing” 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;
- actuele ontwikkelingen op (een of meer van) de aandachtsgebieden met toegenomen souplesse weet te duiden;
- voor (externe) specialisten op (een of meer van) de aandachtsgebieden een actieve gesprekspartner is en dus meer dan een kritische vragensteller.

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

Het bestuur vereist van de bestuurders dat zij bij voorkeur over niveau B beschikken op de aandachtsgebieden waarvoor zij verantwoordelijk zijn. De niet-uitvoerend bestuurder die participeert in de beleggingscommissie heeft daar bovenop, voor wat betreft het aandachtsgebied beleggingen, bij voorkeur aantoonbare vakbekwaamheid en beleggingsvaardigheden (niveau B-plus) en zit dus in feite tussen de ervaren bestuurder (niveau B) en de expert-bestuurder (op niveau E) in.

Geschiktheidsniveau E (de expert)

Niveau E is het expertniveau. Het commissielid of de bestuurder op niveau E kent de “ins en outs” van een of meer deskundigheidsgebieden op professioneel en bestuurlijk niveau en beschikt over expertise

gelijkwaardig aan die van een extern adviseur op hetzelfde deskundigheidsgebied. Deze functionaris heeft dus:

- gezaghebbende kennis en concrete jarenlange werkervaring in het betreffende vakgebied;
- houdt ontwikkelingen bij en draagt via zijn of haar netwerk actief bij aan de verdere ontwikkeling van betreffend vakgebied;
- levert d.m.v. strategische sturing een significante bijdrage aan de regierol van het bestuur en de countervailing power van het bestuur;
- borgt onafhankelijk optreden van het bestuur en stimuleert een actieve bijdrage van alle leden aan de besluitvorming, waarbij evenwichtige belangenafweging een rol speelt;
- voldoet aan de gestelde eisen betreffende het functieprofiel voor expert-bestuurders van het fonds.

Eindtermen niveau A, B, B-plus en toetsingseisen niveau E aandachtsgebied beleggingen

Voor inzicht in de Geschiktheidseindtermen per aandachtsgebied onderverdeeld naar niveau A, B en B-plus wordt verwezen naar bijlage 9 van de 'Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur 2017' van de Pensioenfederatie.

Voor de toetsingseisen die DNB stelt aan het expert-profiel E voor (externe) leden van de beleggingscommissie en/of de uitvoerend bestuurder met het aandachtsgebied beleggingen wordt verwezen naar de Guidance normenkader beleggingskennis van DNB (verwacht niveau beleggingskennis bestuurders).

Geschiktheidsmatrix

In bijlage B is de geschiktheidsmatrix opgenomen. De matrix laat zien welk niveau ieder bestuurslid heeft op het betreffende aandachtsgebied. De geschiktheidsmatrix wordt periodiek geactualiseerd. Het bestuur past voor de geschiktheid een vier-ogen-principe toe, door ernaar te streven dat voor elk aandachtsgebied tenminste twee bestuursleden voldoende deskundig zijn.

5.2 Competenties

Naast het beschikken over deskundigheid moeten bestuursleden ook daarmee kunnen werken. Het individuele bestuurslid 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:

Denken	Voelen	Kracht
Strategisch denken; Multidisciplinair denken en oordeelsvorming; Verantwoordelijkheid; Reflecterend vermogen	Loyaliteit Samenwerken Communicatief vermogen Omgevingsbewustzijn	Stressbestendigheid Onafhankelijkheid Authenticiteit Besluitvaardigheid Onderhandelingsvaardigheid Klant-, kwaliteits- en resultaatgerichtheid Strategische sturing Overtuigingskracht Leiderschap (Vz.) Voorzittersvaardigheid (Vz.)

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 vanaf 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.

Eindtermen niveau competenties

Voor inzicht in de Geschiktheidseindtermen 'Competenties' wordt verwezen naar bijlage 9 van de 'Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur 2017' van de Pensioenfederatie.

Competentiematrix

In bijlage B is de competentiematrix opgenomen. Hierin zijn de door de bestuursleden afzonderlijke ingevulde competentiematrixen verwerkt.

5.3 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 fondskarakteristieken 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.

Het bestuur organiseert periodiek een zelfevaluatie waarin onder meer het eigen gedrag en groepsdynamische processen worden geëvalueerd.

Ken de fondskarakteristieken

Professioneel gedrag is ook het fonds door en door kennen. De bestuurders dienen zich bewust te zijn van de specifieke karakteristieken van het fonds als Rooms-Katholieke publieke kerkelijke rechtspersoon 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?

In het algemene bestuursprofiel is aandacht besteed aan het specifieke karakter van het PNB. Ieder bestuurslid dient lid te zijn van de Rooms-Katholieke kerk in de zin van artikel 14 van de Algemene Bepalingen voor kerkelijke rechtspersonen.

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. 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.

Het bestuur voldoet aan de wettelijke normen met betrekking tot het tijdsbeslag voor bestuurlijke functies in pensioenfondsen. Tijdens de zelfevaluatie komt het tijdsbeslag aan de orde en worden de ervaringen met elkaar gedeeld.

Eindtermen professioneel gedrag

Voor inzicht in de Geschiktheidseindtermen 'Professioneel gedrag' wordt verwezen naar bijlage 9 van de 'Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur 2017' van de Pensioenfederatie.

6. Geschiktheid(sbevordering) Verantwoordingsorgaan

Het Verantwoordingsorgaan draagt geen eigen individuele verantwoordelijkheid of aansprakelijkheid. De leden van het Verantwoordingsorgaan worden uiteraard wel geacht te weten welke rechten en plichten zij hebben. Het bestuur stelt geen eisen aan de individuele leden. Het Verantwoordingsorgaan in collectieve zin moet bij voorkeur voldoen aan geschiktheidsniveau A.

De geschiktheid van de leden van het Verantwoordingsorgaan wordt jaarlijks bevorderd door middel van een gezamenlijke studiedag van dit orgaan en het bestuur. Voorafgaand wordt de behoefte van het Verantwoordingsorgaan aan bepaalde informatie c.q. behandeling van bepaalde onderwerpen ter zake gepeild. Nieuw tot het Verantwoordingsorgaan toetredende leden ontvangen een introductie cursus. Voorts kan het Verantwoordingsorgaan te allen tijde aan het bestuur wensen kenbaar maken voor wat betreft het bevorderen en vergroten van de deskundigheid, een en ander door middel van het volgen van relevante cursussen. Voor de desbetreffende deelname aan cursussen, waarvan de kosten voor rekening van het PNB komen, is de goedkeuring van het bestuur nodig.

Het doel van deze geschiktheidsbevordering is dat de leden van het Verantwoordingsorgaan in staat zijn om een adequaat en onderbouwd standpunt in te nemen ten aanzien van een voorgenomen bestuursbesluit respectievelijk het gevoerde beleid.

Het Verantwoordingsorgaan beschikt over een eigen competentievisie. Daarin wordt onder meer ingegaan op de visie op deskundigheid, gedrag en competenties.

7. Geschiktheidsbevordering bestuur (opleidingsplan)

Het bestuur vergroot c.q. verdiept door middel van gerichte opleiding en bijscholing de huidige geschiktheid. Bestuursleden wonen algemene pensioenbijeenkomsten bij. Dit zijn bijeenkomsten die bedoeld zijn voor informatieoverdracht zoals themadagen, bijeenkomsten van de externe adviseurs, externe uitvoerders en van DNB en AFM. De onafhankelijke voorzitter vervult een coördinerende rol bij de deelname van bestuursleden aan algemene pensioenbijeenkomsten.

Daarnaast wordt binnen het bestuur aandacht besteed aan het inzichtelijk maken van de fondsspecifieke situatie. Voorts faciliteert het bestuur de mogelijkheid tot het volgen van individuele en/of collectieve opleidingen.

Jaarlijks vindt tijdens de zelfevaluatie van het bestuur een inventarisatie plaats van de opleidingsbehoeften van de individuele bestuursleden.

8. Monitoring, evaluatie en herziening

8.1 Monitoring

Het bestuur is verantwoordelijk voor de mate waarin het bestuur over geschiktheid dient te beschikken. De toetsing van de vereiste geschiktheid gebeurt individueel, maar de beoordeling of het bestuur voldoende geschikt is vindt collectief plaats. Toetsing vindt jaarlijks plaats. Het bestuur kan daarvoor een externe partij inschakelen.

8.2 Evaluatie

Het bestuur heeft een evaluatieprocedure opgesteld, die is opgenomen in bijlage C. Het bestuur evalueert het functioneren van het bestuur jaarlijks in een rondetafelgesprek; eens in de drie jaar wordt daarbij een derde partij betrokken. Bij de evaluatie van de bestuursleden worden behalve de deskundigheid (kennis), ook de competenties, houding en gedrag van het desbetreffende bestuurslid beoordeeld.

Het bestuur is van oordeel dat de geschiktheid van het bestuur permanent gewaarborgd is. Dit volgt uit de wijze van benoeming, waarbij bestuursleden worden benoemd voor een periode van 4 jaar met tweemaal mogelijkheid van herbenoeming. Hierdoor blijft de deskundigheid en ervaring binnen het bestuur aanwezig.

Voorts wordt de geschiktheid gewaarborgd door de jaarlijkse evaluatie en toetsing van het niveau van geschiktheid. De voortgang ten aanzien van de opleidingen en de opleidingsbehoefte van de bestuursleden wordt eenmaal per jaar geëvalueerd.

Bij disfunctioneren van een bestuurslid kan de benoeming ingetrokken worden door de benoemende instantie. Een bestuurslid kan bovendien ontslagen worden door het bestuur. Dit is vastgelegd in de statuten van het pensioenfonds.

DNB toetst of de geschiktheid van zodanig niveau is dat het fonds behoorlijk bestuurd wordt.

8.3 Herziening

Het bestuur evalueert het geschiktheidsplan jaarlijks en past het plan zo nodig aan.

Aldus vastgesteld door in zijn vergadering d.d. 15 december 2021 te Geijsteren.



J.L.M. van Susante
Voorzitter



A.J.N.H. van de Wiel
Secretaris

Bijlage A. Algemeen Bestuursprofiel PNB

Dit betreft een losse bijlage. Laatstelijk aangepast en vastgesteld op 21 november 2018.

	8. Omgevingsbewustzijn (Voelen)	B	B	B	B	B	B	B	B	B
	9. Stressbestendigheid (Kracht)	B	B	B	B	B	B	B	B	A
	10. Onafhankelijkheid (Kracht)	B	B	B	B	B	B	B	B	A
	11. Authenticiteit (Kracht)	B	B	B	B	B	A	B	B	B
	12. Besluitvaardigheid (Kracht)	A	B	B	A	B	A	B	B	B
	13. Onderhandelingsvaardigheid (Kracht)	B	A	B	A	B	B	A	B	A
	14. Klant-, kwaliteits- en resultaatgerichtheid (Kracht)	A	B	B	B	B	B	B	A	B
	15. Strategische sturing (Kracht)	B	B	B	B	B	A	B	A	A
	16. Overtuigingskracht (Kracht)	A	A	B	B	B	B	B	B	A
	17. Leiderschap en voorzittersvaardigheid (Kracht)	B	A	A	B	B	A	B	A	A
Profes- sioneel gedrag (A of B)										
	1. Integriteit	B	B	B	B	B	B	B	B	B
	1. Board Room Dynamics	B	B	B	B	B	A	B	B	A
	2. Kennis fondskenmerken	B	B	B	B	B	A	B	B	A
	3. Tijdsbeslag	B	B	B	B	B	A	B	B	A

Bijlage C. Procedure zelfevaluatie

Het eigen functioneren is voor het bestuur een continu aandachtspunt. Het bestuur evalueert daartoe in elk geval jaarlijks het functioneren van het bestuur als geheel en van de individuele bestuursleden. Hierbij betreft het bestuur één keer in de drie jaar een derde partij. Bij de evaluatie komt aan de orde of het bestuur voldoende geschikt en divers is en wordt bovendien gekeken naar gedrag en cultuur. Factoren zoals teamwork, deskundigheid, integriteit, het besluitvormingsproces en het uitvoeringsproces krijgen daarbij ook aandacht.

Het bestuur geeft de voorzitter en secretaris de opdracht om jaarlijks een methodiek voor zelfevaluatie van het individu en collectief uit te kiezen en voor de invulling van het programma zorg te dragen. Daarnaast worden de voorzitter en secretaris gevraagd om een keer in de drie jaar een externe partij te kiezen die voor de begeleiding van de evaluaties zorgt.

Bij de keuze van de jaarlijkse methodiek en invulling van het programma wordt onder meer met de volgende aspecten rekening gehouden:

- Met of zonder begeleiding;
- Afwisselend programma/methodiek ter voorkoming van afvinkgedrag;
- Doelstelling staat centraal;
- Beschikbare tijd aan de hand van aantal vergaderingen en inhoud agenda's.

Het bestuur wil op basis van bovengenoemde invulling ruimte creëren in de methodiek. Een vastomlijnde methodiek zou naar de mening van het bestuur kunnen leiden tot 'jaarlijks vinkjes zetten bij dezelfde vragen'. Het bestuur zoekt echter naar een methodiek die meer inhoudelijkheid geeft.

Bijlage D. Taakverdeling bestuur, versie 15 december 2021

Functie/ Aandachtsgebied	Besturen organisatie	Wet- en regelgeving inclusief kerkelijke aspecten + AVG verantwoordelijke	Pensioenregelingen en -soorten	Communicatie	Vermogensbeheer	Uitbesteding, AO/IC & IT	Actuariële aspecten & verslaglegging	Intern toezicht
Uitvoerend (primair verantw.) "Eerste lijn"	<i>A. van de Wiel</i> (1-7-2019)	<i>M. Vuylsteke</i> 1-7-2012	<i>A. van de Wiel</i> (1-7-2019)	<i>M. Vuylsteke</i> (1-7-2012)	<i>H. Peters</i> (1-1-2020)	<i>H. Peters</i> (1-1-2020)	<i>A. van de Wiel</i> (1-7-2019)	NUB-ers als geheel met ondersteuning Auditcommissi
Adviescommissies/werkgroep en "Eerste lijn"	<i>Voorzitter en secretaris</i>	<i>Commissie Pensioen & Governance</i>	<i>Commissie Pensioen & Governance/werkgroep op nieuw pensioenstelsel</i>	<i>Commissie Voorlichting en Communicatie</i>	<i>Beleggingscommissie</i>	<i>Overleg UB-ers</i>	<i>Commissie Jaarverslaglegging</i>	NUB-ers als geheel met ondersteuning Auditcommissi
Ondersteuning extern "Eerste lijn"	<i>AZL IBA</i>	<i>AZL IBA</i>	<i>AZL IBA</i>	<i>AZL Communicatie</i>	<i>CVP Advies/NNIP</i>	<i>AZL IBA</i>	<i>AZL IBA/AZL Actuariaat</i>	NUB-ers als geheel met ondersteuning Auditcommissi
Risicobeheerfunctie + Actuariële functie + Compliance officer "Tweede lijn"	<i>L. Roodbol</i> (1-5-2020)	<i>A. De Jong (NCI)</i> Supervisie: <i>L. Roodbol</i> (1-5-2020)	<i>L. Roodbol</i> (1-5-2020)	<i>L. Roodbol</i> (1-5-2020)	<i>L. Roodbol</i> (1-5-2020)	<i>L. Roodbol</i> (1-5-2020)	<i>F. Verschuren</i> (AethiQs) Supervisie: <i>L. Roodbol</i>	NUB-ers als geheel met ondersteuning Auditcommissi
Ondersteuning extern "Tweede lijn"	<i>WTW als onafhankelijk risicoadviseur</i>	<i>WTW als onafhankelijk risicoadviseur</i>	<i>WTW als onafhankelijk risicoadviseur</i>	<i>WTW als onafhankelijk risicoadviseur</i>	<i>WTW als onafhankelijk risicoadviseur</i>	<i>WTW als onafhankelijk risicoadviseur</i>	<i>WTW als onafhankelijk risicoadviseur</i>	NUB-ers als geheel met ondersteuning Auditcommissi
Auditfunctie "Derde lijn"	<i>P. Vergroesen</i> (1-7-2014)	<i>P. Vergroesen</i> (1-7-2014)	<i>P. Vergroesen</i> (1-7-2014)	<i>P. Vergroesen</i> (1-7-2014)	<i>P. Vergroesen</i> (1-7-2014)	<i>P. Vergroesen</i> (1-7-2014)	<i>P. Vergroesen</i> (1-7-2014)	NUB-ers als geheel

Functie/ Aandachtsgebied	Besturen organisatie	Wet- en regelgeving inclusief kerkelijke aspecten + AVG verantwoordelijke	Pensioenregelingen en -soorten	Communicatie	Vermogensbeheer	Uitbesteding, AO/IC & IT	Actuariële aspecten & verslaglegging	Intern toezicht
Ondersteuning "Derde lijn"	<i>R. Verweij vervuller InAudit + Auditcommissie OGM PNB</i>	<i>R. Verweij vervuller InAudit + Auditcommissie OGM PNB</i>	<i>R. Verweij vervuller InAudit + Auditcommissie OGM PNB</i>	<i>R. Verweij vervuller InAudit + Auditcommissie OGM PNB</i>	<i>R. Verweij vervuller InAudit + Auditcommissie OGM PNB</i>	<i>R. Verweij vervuller InAudit + Auditcommissie OGM PNB</i>	<i>R. Verweij vervuller InAudit + Auditcommissie OGM PNB</i>	NUB-ers als geheel
Individuele NUB-ers (secundair verantw.)	<i>I. van Sasante (1-7- 2017) + A. Bultsma (15-11-2011)</i>	<i>T. Meijers (1-12-2019)</i>	<i>T. Meijers (1-12-2019)</i>	<i>A. Bultsma (15-11-2011)</i>	<i>E. Duijsens (1-7-2017)</i>	<i>E. Duijsens (1-7-2017)</i>	<i>A. Bultsma (15- 11-2011)</i>	NUB-ers als geheel