

Stichting Pensioenfonds van
De Nederlandsche Bank NV



Functieprofiel vacature bestuurslid namens pensioengerechtigden

per 1 januari 2027



Het bestuur stelt het volgende profiel vast waaraan het kandidaat-bestuurslid dient te voldoen.

1.1 Functieprofiel

Het bestuurslid dient te voldoen aan een aantal basiseisen en algemene geschiktheidseisen. Daarnaast zijn er competenties waarover het bestuurslid in voldoende mate moet beschikken.

Voor het bestuurslid gelden de volgende basiseisen:

- Hij of zij is een 'geschikte bestuurder' in de zin van de Pensioenwet en geeft actief invulling aan de principes van goed pensioenfondsbestuur, dat wil zeggen hij of zij is een zorgvuldig en evenwichtig bestuurder, legt verantwoording af, staat open voor intern toezicht, is open in dialoog en communicatief.
- Hij of zij richt zich bij de vervulling van de bestuurstaak naar de belangen van de betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden en werkgever en zorgt ervoor dat deze groepen zich door hem of haar op evenwichtige wijze vertegenwoordigd (kunnen) voelen.
- Hij of zij leeft de complianceregels van het pensioenfonds en de gedragscode na. In de gedragscode zijn onder meer regels omtrent toegestane nevenfuncties opgenomen. Voor bestuursleden geldt dat zij geen werkzaamheden voor De Nederlandsche Bank, in welke vorm dan ook, mogen verrichten. Ook voor overige nevenfuncties wordt getoetst of deze tot mogelijke belangenverstrengelingen kunnen leiden.
- Hij of zij heeft een onbesproken gedrag.
- Hij of zij is zich bewust van de bijzondere positie van werkgever (de toezichthouder).
- Hij of zij heeft een antenne voor de verhouding van het pensioenfonds en zijn sponsor; hetzelfde geldt voor de verhouding van het pensioenfonds en de toezichthouders.
- Hij of zij voldoet minimaal aan geschiktheidsniveau A.
- Hij of zij kan minimaal één dag per week besteden aan het uitvoeren van zijn/haar taak als bestuurslid, waarbij sprake kan zijn van piekbelasting.
- Hij of zij voelt zich betrokken bij de gang van zaken en zet zich in voor het bereiken van de doelstellingen van het pensioenfonds (personal ownership).
- Hij of zij is resultaatgericht en stelt hoge eisen aan de uitvoering van de activiteiten en processen van het pensioenfonds. Acties en beslissingen zijn gericht op het daadwerkelijk realiseren en verbeteren van beoogde resultaten.
- Hij of zij is kritisch en besluitvaardig en durft zaken aan de orde te stellen. Hij of zij heeft daarbij voldoende communicatieve vaardigheden en overtuigingskracht om zijn of haar medebestuursleden de problematiek uit te leggen en mogelijke oplossingsrichtingen aan te geven.
- Hij of zij houdt zijn/haar deskundigheid op peil en is bereid hiertoe cursussen of opleidingen te volgen, themabijeenkomsten te bezoeken en vakliteratuur bij te houden.
- Hij of zij is bereid zijn/haar functioneren als bestuurslid te laten toetsen.
- Hij of zij handelt conform wet- en regelgeving, statuten, reglementen en maatschappelijke normen en betracht zorgvuldigheid in het functioneren als bestuurslid en de omgang met anderen en in de omgang met verstrekte informatie.
- Hij of zij volgt actuele ontwikkelingen op pensioenterrein en kan deze vertalen in consequenties voor het pensioenfonds.
- Hij of zij is in staat strategisch te denken, dat wil zeggen een breder of dieper inzicht te 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 zijn en blijven in beeld en er wordt verder gekeken en gedacht dan de dagelijkse focus.

- Hij of zij is in staat om vergaderingen van het bestuur/de commissies bij te wonen en levert een constructieve inbreng tijdens vergaderingen.
- Hij of zij wil en kan zich voldoende inzetten voor het pensioenfonds en voelt zich betrokken bij de gang van zaken.

1.2 Deskundigheid

De voor het besturen van een pensioenfonds relevante gebieden zijn de volgende:

- A. Bestuur, organisatie en communicatie en reputatie
 - Besturen van een organisatie
 - Communicatie
- B. Regelingen en diensten die het pensioenfonds uitvoert en het daarvoor gevolgde beleggingsbeleid
 - Relevante wet- en regelgeving
 - Pensioenregeling en pensioensoorten
 - Actuariële aspecten
 - Beleggingsbeleid en vermogensbeheer
 - Verslaggeving
 - Balansmanagement
 - Herverzekering
 - ESG
- C. Beheerste, integere bedrijfsvoering en informatiebeleid
 - AO/IC
 - Uitbesteding
 - IT
- D. Evenwichtige en consistente besluitvorming
- E. Beschikbaarheid, betrokkenheid en (voorkomen van) belangenverstrengeling

Een uitwerking van diverse deskundigheidsgebieden is opgenomen in de bijlage van dit document.

1.3 Competenties

Bestuursleden beschikken (in meerdere of mindere mate) over de volgende competenties:

- Authenticiteit
- Op de toehoorder afgestemde wijze van communiceren
- Loyaliteit
- Multidisciplinair denken en oordeelsvorming
- Omgevingsbewustzijn
- Onafhankelijkheid
- Strategisch denken en sturen
- Besluitvaardig
- Onderhandelingsvaardigheid
- Verantwoordelijk
- Samenwerken
- Stressbestending

Een uitwerking van de competenties is opgenomen in de bijlage van dit document. Het is belangrijk dat in het bestuur een evenwicht wordt bereikt, in die zin dat alle competenties in voldoende mate vertegenwoordigd zijn. Bestuursleden dienen te passen binnen het bestuurlijke model en de bestuurlijke dynamiek.

1.4 Aanvullende eisen

Naast de basis-, algemene deskundigheids- en competentie-eisen, gelden er voor deze vacature de volgende aanvullende eisen:

1. Hij of zij heeft ervaring met en kennis van pensioenfonds
2. Hij of zij heeft bestuurlijke ervaring
3. Hij of zij heeft specifieke kennis en ervaring op ten minste één van de volgende kennisgebieden:
 - a. Financieel management
 - b. Beleggingen
 - c. Change

1.5 Professioneel gedrag

Naast deskundigheid en competenties is professioneel gedrag onmisbaar voor een geschikt bestuur/bestuurder. Professioneel gedrag blijkt onder andere uit:

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

2 Diversiteit

Het bestuur streeft naar diversiteit in de samenstelling van het bestuur conform de Code Pensioenfonds. Deelname van personen met een uiteenlopende achtergrond en verschillende vaardigheden zorgt voor een meervoudig perspectief in het bestuur en draagt zo bij aan de kwaliteit van het pensioenfondsbestuur. Bovendien wordt door middel van diversiteit in het bestuur recht gedaan aan de representativiteit en herkenbaarheid van de belanghebbenden.

Het bestuur bestaat op dit moment uit 4 mannen en 2 vrouwen; 1 van de mannen vertrekt. Er is een lichte voorkeur voor een vrouw.

3 Beloning

Beloning vindt plaats conform het door het pensioenfonds vastgestelde beloningsbeleid.

Bijlagen

Korte profielschets van het fonds

Stichting Pensioenfonds van De Nederlandsche Bank NV is een ondernemingspensioenfonds en voert de pensioenovereenkomsten uit die van toepassing zijn op de (oud)werknemers van DNB.

Het pensioenfonds heeft als hoofddoel het verlenen van pensioenaanspraken en het verstrekken van pensioenen aan deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Het pensioenfonds wil een zo goed mogelijke invulling geven aan de uitvoering van de pensioenovereenkomsten die de werkgever (DNB) heeft afgesloten met haar (gewezen) werknemers. De uitvoering van de overeenkomst dient correct, persoonlijk, maatschappelijk verantwoord en (kosten)efficiënt te geschieden. De ambitie is een duurzaam en betrouwbaar pensioenfonds te zijn dat ernaar streeft zijn financiële ambities nu en in de toekomst waar te maken.

De toekomst van het pensioenlandschap is vanwege de stelselwijziging onzeker. Zeker is echter dat het streven naar een goed pensioen onverminderd belangrijk blijft voor de deelnemers. Pensioenfonds DNB wil daarom klaar zijn voor de toekomst, ongeacht hoe het pensioenlandschap zich gaat ontwikkelen. Dat betekent dat het pensioenfonds een professioneel, efficiënt en wendbaar pensioenfonds wil zijn dat in staat is om snel in te spelen op veranderingen en tijdig acteert om de belangen van de deelnemers op de lange termijn te waarborgen.

Pensioenfonds DNB streeft naar een financiële opzet die aansluit bij de risicopreferentie van de deelnemers en de doelstellingen van sociale partners.

Een bijdrage leveren aan een positieve maatschappelijke impact is essentieel voor het vertrouwen in het pensioenfonds. Pensioenfonds DNB voert daarom een transparant, verantwoord en duurzaam beleggingsbeleid. Pensioenfonds DNB ondersteunt en begeleidt de deelnemers op individueel niveau op de essentiële momenten bij het maken van de juiste keuzes. Pensioenfonds DNB communiceert aansprekend en persoonlijk over risico's, opgebouwde kapitalen en koopkracht van deelnemers en over de toekomst van het pensioenfonds. Pensioenfonds DNB luistert naar de deelnemers en gaat zo goed mogelijk om met eventuele klachten van deelnemers.

De uitvoering van de pensioenregeling en de communicatie heeft het bestuur uitbesteed aan AZL N.V. (AZL), het fiduciair beheer heeft het bestuur uitbesteed aan Aegon Investment Management B.V.(AAM), en de custody-activiteiten aan Caceis. Daarnaast wordt het vermogensbeheer uitbesteed aan diverse vermogensbeheerders. Het bestuur wordt ondersteund door een intern bestuursbureau.

Taken en profiel bestuur

Het bestuur beheert het fonds en vertegenwoordigt het fonds in en buiten rechte. Hiertoe stelt het bestuur het financiële, toeslagen- en beleggingsbeleid vast en communiceert met de belanghebbenden. Het bestuur legt verantwoording af aan alle stakeholders, onder andere middels het jaarverslag en aan het verantwoordingsorgaan. Voorts wordt het bestuur gecontroleerd door het interne toezichtsorgaan, zijnde een Raad van Toezicht.

Het bestuur voert de pensioenregelingen uit. Het bestuur is daarbij in control, wat betekent dat het bestuur inzicht heeft in het feitelijke reilen en zeilen van het fonds, de risico's die erbij horen kent en bijstuurt waar en wanneer dat nodig is.

Het bestuur is verantwoordelijk voor alles wat door of namens het pensioenfonds wordt gedaan.

Belangrijke uitgangspunten zijn een evenwichtige afweging van de belangen van alle bij het fonds betrokken belanghebbenden, het organiseren van medezeggenschap, het afleggen van verantwoording over het gevoerde beleid en transparantie daarover door middel van heldere communicatie en het organiseren van intern toezicht.

Het bestuur vormt zich een mening over de uitvoerbaarheid, financierbaarheid en communiceerbaarheid van de pensioenregeling die het uit dient te voeren.

Het pensioenfonds heeft een paritair bestuursmodel. Het bestuur bestaat uit 6 bestuursleden. De bestuursleden werken onafhankelijk van de voordragende partijen en zijn collectief verantwoordelijk.

Bestuursleden hebben zitting voor een tijdvak van vier jaren en komen maximaal eenmaal voor herbenoeming in aanmerking.

Geschiktheidseisen

In de Pensioenwet, het Besluit uitvoering Pensioenwet, beleidsregels van de toezichthouders, de Code Pensioenfondsen en het Servicedocument van de Pensioenfederatie 'Besturen van een pensioenfondsbestuur' zijn eisen gesteld aan de deskundigheid waaraan het bestuur van een pensioenfonds moet voldoen. Pensioenfonds DNB streeft er naar om niveau B als minimaal gemiddeld geschiktheidsniveau te hanteren. Dit is mede ingegeven door de bijzondere positie die Pensioenfonds DNB inneemt als pensioenfonds van de toezichthouder.

Een uitwerking van de definities van de niveaus A, B, B-plus en E is verderop opgenomen in de bijlage.

Aan kandidaat-leden van het bestuur zal gevraagd worden om een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) te overleggen. Dit is een verklaring waaruit blijkt dat het gedrag in het verleden geen bezwaar vormt voor het vervullen van een specifieke taak of functie. Een bestuurslid die voorgedragen is voor herbenoeming, dient eveneens een VOG te overleggen. Daarmee wordt gewaarborgd dat hierop periodiek getoetst wordt.

Uitwerking geschiktheidsniveaus

Geschiktheidsniveau A (minimumniveau voor elk bestuurslid)

Niveau A omvat 'kennis, inzicht en oordeelsvorming' op het gebied van de begrippen en systemen van de pensioenmaterie.

Een bestuurslid op niveau A:

- kent de opbouw en het functioneren van het pensioencomplex, bestaande uit de begrippen en systemen van de pensioenmaterie;
- kent de hoofdstructuur en het primaire begrippenkader van de verantwoordelijkheidsgebieden in hun onderlinge samenhang;
- kan in eigen woorden het pensioencomplex uitleggen aan de belanghebbenden van het pensioenfonds en aan de stakeholders;
- heeft zicht op de onderlinge samenhang van de verantwoordelijkheidsgebieden;
- 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.

Geschiktheidsniveau A omvat dus kennis, inzicht, oordeelsvorming en toepassing. 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 verantwoordelijkheidsgebieden 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 te onderbouwen;
- in staat zijn het gezonde verstand te gebruiken en dit ook te doen.

Geschiktheidsniveau B (toepassingsniveau van de ervaren bestuurder)

Niveau B omvat niveau A. Aanvullend heeft een bestuurslid op niveau B zich door ervaring en/of aanvullende opleidingen de kennis van niveau A verdiept op één of meer verantwoordelijkheidsgebieden en heeft de opgedane kennis toegepast.

Een bestuurslid op niveau B:

- heeft een verdiept inzicht in het begrippenkader van (één of meer van) de verantwoordelijkheidsgebieden en het functioneren ervan;
- weet actuele ontwikkelingen op (één of meer van) de verantwoordelijkheidsgebieden met toegenomen souplesse te duiden en weet dit uit te leggen aan belanghebbenden, stakeholders en media;
- is voor (externe) specialisten op (één of meer van) de verantwoordelijkheidsgebieden een actieve gesprekspartner 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-bestuursleden hierin verder te helpen en zo aan een beter bestuur bij te dragen.

Geschiktheidsniveau B+ (niveau van de vakbekwame bestuurder)

Deze bestuurder heeft bovenop niveau B aantoonbare toegepaste (werk)ervaring wat hem of haar vakbekwaam maakt. Hij/zij zit in feite tussen de ervaren bestuurder (B) en de expertbestuurder (op niveau E) in.

Een bestuurslid op niveau B+:

- kent de 'ins en outs' vanuit een bestuurlijk kader van (één of meer) verantwoordelijkheidsgebieden.
- heeft naast verdiepingskennis toegepaste (werk)ervaring op (één of meer van) de verantwoordelijkheidsgebieden in de context van het pensioenfonds;
- kan (vanuit eerder opgedane ervaring) professionele adviseurs en leveranciers 'challengen', zowel op inhoud als vanuit de specifieke context van het pensioenfonds.
- vervult een voortrekkers-/coachrol op eigen expertisegebieden binnen het bestuur. Signaleert veranderingen, vertaalt deze naar impact op het pensioenfonds(beleid) en neemt het bestuur hier proactief in mee.

Geschiktheidsniveau E (expertniveau)

De expert kent de 'ins en outs' van één of meer verantwoordelijkheidsgebieden op professioneel en bestuurlijk niveau en beschikt over expertise gelijkwaardig aan die van een extern adviseur op hetzelfde verantwoordelijkheidsgebied.

Het expert bestuurslid:

- Heeft gezaghebbende kennis en concrete langjarige werkervaring in het betreffende vakgebied.
- Houdt ontwikkelingen bij en draagt via zijn/haar netwerk actief bij aan de verdere ontwikkeling van betreffend vakgebied.
- Levert via 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 belangrijke rol speelt.
- Voldoet aan de gestelde eisen van het functieprofiel voor expertbestuurders van het pensioenfonds.

Om voldoende vaardig te zijn om de kennis in de praktijk toe te passen, dienen het bestuur en de bestuursleden over bepaalde competenties te beschikken en de toepassing daarvan te laten zien door professioneel gedrag.

Beschrijving deskundigheidsgebieden

Het besturen van een pensioenfondsorganisatie

Hieronder wordt onder meer verstaan: doel van het pensioenfonds, verhouding van het pensioenfonds tot werkgevers, deelnemers, pensioengerechtigden, uitvoeringsorganisaties en adviseurs, governance (besturen, toezicht, verantwoording), bestuurlijke cycli van het pensioenfonds, taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het bestuur, zijn/haar eigen verantwoordelijkheid, gedragscode, werkwijze van het bestuur.

Relevante wet- en regelgeving

Hieronder wordt onder meer verstaan: de Pensioenwet en de hieruit voortvloeiende implicaties voor het pensioenfonds, andere wet- en regelgeving die van belang is voor een pensioenfonds, de hoofdlijnen van het pensioenreglement van het pensioenfonds, het pensioengebouw en de verschillen tussen de pensioenpijlers.

Pensioenregelingen en pensioensoorten

Hieronder wordt onder meer verstaan: de verschillende vormen waarin het pensioen als arbeidsvoorwaarde kan worden uitgevoerd, de in Nederland voorkomende pensioenregelingen en de verschillen tussen deze regelingen en de uitvoering van pensioenregelingen.

Financieel technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering

Hieronder wordt onder meer verstaan: de financieringswijze van de pensioenovereenkomst en de daarbij relevante aspecten, de grondslagen welke van belang zijn bij de vaststelling van pensioenvermogens, gangbare begrippen voor de aanduiding van de vermogenspositie, budgettering, jaarverslaglegging en jaarrekening, de verschillende stappen in het beleggingsproces en de betekenis daarvan (ALM, strategische/tactische asset allocatie, beleggingsplan, operationeel beheer, performance meting en evaluatie), de meest gangbare beleggingscategorieën bij pensioenfondsen en de verschillen in termen van rendement en risico, de meest gebruikte begrippen in vermogensbeheer en de betekenis daarvan.

Administratieve organisatie en interne controle

Hieronder wordt onder meer verstaan: beheersing van risico's onder meer door adequate inrichting van de administratieve organisatie en interne controle.

Communicatie

Hieronder wordt onder meer verstaan: de wettelijke verplichtingen die aan communicatie met (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en toezichthouders worden gesteld, hoe de communicatie door het pensioenfonds is opgezet en op welke wijze gecommuniceerd moet worden teneinde de verwachtingen van de deelnemers ten aanzien van hun pensioen goed te managen.

Uitbesteding

Hieronder wordt onder meer verstaan: de uitbestedingsregels van DNB, welke elementen bij uitbesteding van belang zijn, op welke wijze over uitvoering wordt gerapporteerd en hoe controle en toezicht hierop wordt gehouden.

Beschrijving competenties

Authenticiteit

Is waarachtig in doen en zijn. What you see is what you get, geen dubbele agenda's.

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.

Loyaliteit

Een grote morele betrokkenheid hebben bij de organisatie, de doelstellingen en de belanghebbenden.

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.

Omgevingsbewustzijn

Weten en begrijpen hoe een pensioenfonds en diens omgeving werkt (denk aan: VO, RvT, sociale partners, toezichthouders, uitvoerders, adviseurs, etc.) en hoe daarbinnen te manoeuvreren teneinde de gestelde doelen te bereiken.

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.

Strategisch denken en sturen

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. Heeft visie op toekomstige ontwikkelingen en de betekenis daarvan voor de langetermijndoelen van het pensioenfonds.

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.

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- winsituatie te creëren.

Verantwoordelijk

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

pensioenfonds te realiseren. Niet twijfelen in te grijpen als de omstandigheden daar om vragen.

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.

Stressbestendig

Kunnen verwerken van spanningen binnen het bestuur. Effectief blijven presteren onder tijdsdruk en bij onvoldoende middelen, tegenslag, teleurstelling of tegenspel.

Stichting Pensioenfonds van
De Nederlandsche Bank NV

