



Stichting Pensioenfonds van de KAS BANK

**Profielschets bestuurder
met als specifiek
aandachtsgebied pensioen-
juridische zaken**

Februari 2024

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	1
1. Profielschets van het Pensioenfonds	2
2. Algemene informatie Bestuur	2
3. Vacature.....	3
4. Geschiktheid	3
5. Additionele eisen aan de gezochte bestuurder.....	4
6. Selectieprocedure en benoeming	5
6. Toetsing door DNB.....	5
7. Aanmelding.....	5

1. Profielschets van het Pensioenfonds

Stichting Pensioenfonds van de KAS BANK (SPKB) is een ondernemingspensioenfonds. SPKB voert pensioenregeling(en) uit voor CACEIS Bank Netherlands Branch (CBNB) van de (ex-)werknemers die op 31 oktober 2020 in dienst waren bij voormalig KAS BANK N.V. en de aangesloten dochterondernemingen. Per 1 mei 2023 is de uitvoeringsovereenkomst tussen CBNB en het fonds beëindigd en is het pensioenfonds een gesloten fonds. SPKB kent per einde 2023 circa 1.500 gewezen deelnemers en circa 400 pensioengerechtigden. Het belegd vermogen bedraagt circa € 350 miljoen.

Vanwege de positie als gesloten fonds doet het bestuur een toekomstverkenning. Op dit moment staan alle opties nog open, maar een collectieve waardeoverdracht gevolgd door een liquidatie wordt niet uitgesloten.

SPKB heeft diverse activiteiten uitbesteed aan deskundige, externe partijen:

- | | |
|--------------------------|---|
| - Vermogensbeheerders | GSAM, ASR Hypotheekfonds, Cardano en Amundi |
| - Custodian | CBNB |
| - Pensioenadministrateur | AZL |

Daarnaast maakt het bestuur gebruik van de diensten van gespecialiseerde partijen, zoals een adviserend actuaire en een certificerende actuaire, een fiduciair adviseur, een externe accountant, een compliance officer en een algemeen bestuursadviseur. Het bestuur wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris.

2. Algemene informatie Bestuur

Het bestuur werkt volgens een paritair bestuursmodel en bestaat uit in totaal zes personen. Drie van de leden zijn voorgedragen door de werkgever, twee door de werknemers en één door de pensioengerechtigden.

De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn opgenomen in de statuten van het pensioenfonds.

Het bestuur 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. In het bestuur behoort minimaal één persoon jonger en één persoon ouder dan 40 jaar zitting te hebben en minimaal één man en één vrouw. De leden van het bestuur worden benoemd voor een termijn van vier jaar met de mogelijkheid om tweemaal te herbenoemen.

SPKB kent de volgende bestuurscommissies:

Beleggingscommissie. Deze commissie adviseert het bestuur over vraagstukken die zich voordoen bij het uit te voeren vermogensbeheer. De Beleggingscommissie wordt ondersteund door een fiduciair adviseur.

Financiële commissie. Deze commissie adviseert het bestuur over vraagstukken die zich voordoen bij het uit te voeren financiële beleid.

Communicatiecommissie. Deze commissie adviseert het bestuur over vraagstukken die zich voordoen bij de communicatie met de belanghebbenden bij het pensioenfonds.

Het bestuur legt over het gevoerde beleid en beleidskeuzes voor de toekomst verantwoording af aan het Verantwoordingsorgaan. In het jaarverslag legt het bestuur verantwoording af over het beleid en de gemaakte keuzes. SPKB heeft het intern toezicht belegd bij de Visitatiecommissie, dat eens per jaar het functioneren (van het bestuur) van SPKB kritisch beoordeelt.

3. Vacature

Als gevolg van het vertrek van één van de bestuursleden ontstaat een vacature in het bestuur van SPKB namens de werknemers. De onderhavige vacature betreft de functie van bestuurslid met kennis en ervaring ten aanzien van het pensioen-juridische aandachtsgebied.

4. Geschiktheid

De aard van de werkzaamheden, de verantwoordelijkheden en de beslissingen die moeten worden genomen ten aanzien van complexe vraagstukken vereisen een steeds hoger niveau van technische en beheerscapaciteiten van bestuursleden. Daarnaast is SPKB het afgelopen jaar en gesloten fonds geworden en staat mede daarom voor grote uitdagingen op het gebied van strategie, toekomst en nieuwe wetgeving (Wtp).

Om als bestuurslid bij SPKB goed te kunnen functioneren, wil het bestuur dat een bestuurder beschikt over bestuurlijke ervaring én ervaring heeft met complexe verandertrajecten in politiek gevoelige omgevingen.

Kennis

De bestuurder is bij aanvaarding van de bestuursfunctie geschikt als bestuurder van een pensioenfonds en beschikt tenminste over deskundigheid op geschiktheidsniveau B omtrent pensioenfonds-technische kennis op de volgende gebieden:

- Relevante wet- en regelgeving;
- Pensioenregelingen en pensioensoorten;
- Financieel-technische en actuariële aspecten, inclusief beleggingen, balans- en risicobeheer;
- Administratieve organisatie en interne controle;
- Uitbesteding;
- Pensioencommunicatie.

Competenties

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: het vermogen tot strategisch denken, multidisciplinair denken en oordeelsvorming, verantwoordelijkheid kunnen nemen en over reflecterend vermogen beschikken, omgeving bewust zijn, communicatief vermogen, samenwerken, loyaliteit, strategische sturing, stressbestendigheid, onafhankelijkheid, authenticiteit, overtuigingskracht, klant- en kwaliteitsgerichtheid, besluitvaardigheid, onderhandelingsvaardigheid, (en dit geldt voor voorzitters:) voorzitters vaardigheid en leiderschap.

Verder is het van belang dat de bestuurder beschikt over de volgende competenties:

- *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 fonds te realiseren. Niet twijfelen in te grijpen als de omstandigheden daar om vragen.

- *Stressbestendig*; Kunnen verwerken van spanningen binnen het bestuur. Effectief blijven presteren onder tijdsdruk en bij onvoldoende middelen, tegenslag, teleurstelling of tegenspel.
- *Onafhankelijk*; 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.
- *Besluitvaardig*; Weloverwogen beslissingen nemen door het ondernemen van acties of zich vastleggen door het uitspreken van meningen, zelfs als belangrijke informatie ontbreekt of onvolledig is.
- *Strategische sturing*; Heeft visie op toekomstige ontwikkelingen en de betekenis daarvan voor de lange termijn doelen van het fonds.
- *Leiderschap*; 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.

Professioneel gedrag

Professioneel gedrag uit zich onder meer in de volgende uitgangspunten:

- Integriteit en onafhankelijkheid vormen een belangrijke voorwaarde om te kunnen besturen Aandacht voor het eigen gedrag en groepsdynamische processen.
- 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 bewust zijn van de karakteristieken van SPKB en de besluitvorming.
- Bestuurders hebben een grondige kennis van het fonds zelf in termen van onder meer de pensioenregeling, de populatie, de cultuur, de doelstellingen van SPKB en de op de fondskarakteristieken afgestemde uitgangspunten. Die doelstellingen en uitgangspunten zijn voor de bestuurders van SPKB van groot belang voor de evenwichtige afweging van belangen en voor de omgang met dilemma's in de bestuurlijke besluitvorming.
- Bestuurders dragen er individueel en gezamenlijk zorg voor dat zij via permanente educatie op de hoogte blijven van actuele ontwikkelingen op deze aandachtsgebieden en tegelijkertijd aangesloten blijven op brede maatschappelijke ontwikkelingen die van belang kunnen zijn voor de pensioenregeling en de uitvoering daarvan.
- 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).

5. Additionele eisen aan de gezochte bestuurder

Gezien de huidige samenstelling van het bestuur wordt gezocht naar een kandidaat met geschiktheidsniveau E op het gebied van Pensioenrecht.

Het is een pré dat de kandidaat relevante ervaring heeft op het gebied van collectieve waardeoverdrachten, transities en/of liquidaties.

6. Selectieprocedure en benoeming

Het bestuur toets de kandidaten die zich hebben aangemeld aan dit functieprofiel. Bij meerdere geschikte kandidaten, benoemt het bestuur het beoogd bestuurslid namens de werknemers na verkiezing. De benoeming van het nieuwe bestuurslid vindt plaats op een zo snel mogelijk en voor een termijn van vier jaar, onder de opschortende voorwaarde van goedkeuring door DNB. Zolang het beoogd bestuurslid niet is benoemd, zal deze als toehoorder de bestuursvergaderingen bijwonen.

Het bestuur vindt diversiteit in het bestuur, in termen van kennis en competenties enerzijds en leeftijd en geslacht anderzijds, van belang. In het kader van het in stand houden van de diversiteit streeft het bestuur er om bij gelijkwaardige kwaliteiten de voorkeur te geven aan een beoogd bestuurslid jonger dan 40 jaar en/of vrouw.

Op de functie is het beloningsbeleid van het fonds van toepassing.

6. Toetsing door DNB

De benoeming van een bestuurslid is onder voorbehoud van instemming door de Nederlandsche Bank (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. Voor de DNB-richtlijn geschiktheid is het noodzakelijk dat u voor het verantwoord uitoefenen van uw functie 0,2 VTE als bestuurslid beschikbaar bent.

7. Aanmelding

Geïnteresseerden kunnen zich voor meer informatie melden bij Larissa Gabriëlse, bestuurslid van het fonds, telefonisch bereikbaar op 06-51247521. Als u voor de functie in aanmerking wilt komen, dan kunt u uw belangstelling door middel van een korte motivatie en een curriculum vitae sturen naar het secretariaat van het pensioenfonds: pensioenfonds.kasbank@caceis.com.