



Geschiktheidsplan

Stichting Pensioenfonds Ecolab

Versie 21 juni 2024

Algemeen

Voor beleidsbepalers bij ons pensioenfonds geldt dat (wettelijk) is voorgeschreven dat de geschiktheid en betrouwbaarheid moet worden getoetst. Naar aanleiding hiervan stelt het bestuur periodiek een 'Geschiktheidsbeleid' vast. Dit Geschiktheidsbeleid is vastgelegd in het Geschiktheidsplan. Het geschiktheidsplan beschrijft de procedure die dient ter waarborging van benoeming van bestuurders en de geschiktheidsbevordering van het bestuur.

In het geschiktheidsplan is aan de hand van verantwoordelijkheidsgebieden aangegeven hoe de individuele bestuursleden en het totale bestuur scoren op het gebied van:

A Deskundigheid: kennis, inzicht en oordeelsvorming

B Competenties

C Professioneel gedrag

Alle individuele bestuursleden moeten op alle verantwoordelijkheidsgebieden voldoen aan het vereiste niveau van geschiktheid. Een portefeuillevverdeling tussen bestuursleden naar deelgebieden is hierbij gemaakt.

De voorzitter is verantwoordelijk voor het opstellen en het begeleiden van het naleven van het plan voor de beleidsbepalers, zijnde het bestuur. Bestuurders zijn verantwoordelijk voor het invullen en nastreven van de individuele geschiktheids- en competentiedoelen. De voorzitter houdt daarnaast ook het rooster van aftreden in het oog, kijkt hiernaar met een meerjarige blik en houdt rekening met het beleid rond diversiteit (complementariteit, persoonlijkheden, achtergronden etc.).

Het geschiktheidsplan heeft als doel om meer inzicht te krijgen in de geschiktheid van het bestuur van het fonds en dat van eventuele medebeleidsbepalers, om desgewenst adequate acties te ondernemen zodat het geschiktheidsniveau van het bestuur als geheel (en indien van toepassing medebeleidsbepalers) in overeenstemming is met de eisen die daaraan gesteld worden.

Het wettelijk kader voor geschiktheid en de beoordeling van geschiktheid van bestuursleden en medebeleidsbepalers is verankerd in artikel 106 van de Pensioenwet. Uit het wettelijk kader blijkt dat ook de Beleidsregel Geschiktheid 2022 van DNB moet worden nageleefd. Van belang is voorts de Code Pensioenfondsen 2024. Zowel kennis, alsook vaardigheden en professioneel gedrag zijn essentieel bij de toetsing van de geschiktheid van een beleidsbepaler. Van belang is dat de elementen kennis, vaardigheden en professioneel gedrag complementair zijn. In de Code Pensioenfondsen 2024 heeft dit onderwerp geschiktheid een belangrijke plaats. In de Code Pensioenfondsen 2024 is de volgende relevante norm opgenomen:

Norm 33: De samenstelling van fondsorganen is wat betreft geschiktheid, complementariteit, diversiteit en inclusie, afspiegeling van belanghebbenden en continuïteit, vastgelegd in beleid. Toelichting: Continuïteit brengt met zich mee dat het pensioenfonds actief en bewust aandacht heeft voor de opvolgingsplanning van de leden van de organen van het pensioenfonds.

Voor een evenwichtig bestuur moeten alle bestuursleden serieuze gesprekspartners zijn en moeten alle bestuursleden de consequenties van beslissingen of voorstellen in voldoende mate overzien. Het vraagt van eenieder in het bestuur zekere, deels functie-afhankelijke, competenties. Een competentie is het vermogen om kennis, vaardigheden, ervaring en persoonlijkheid om te zetten in effectief gedrag.

Het bestuur heeft verschillende competenties onderkend, als zijnde van toepassing op alle bestuursleden van het pensioenfonds. Ten aanzien van de competenties uit het drieluik denken – voelen – kracht, zoals die door de pensioensector zelf zijn vastgelegd in het Servicedocument 'Besturen van een pensioenfonds', wenst het bestuur complementair te zijn. In het Geschiktheidsbeleid wordt daarom ook op deze competenties gereflecteerd. Tot slot acht het bestuur professioneel gedrag van belang, wat zich vooral uit in beschikbaarheid, betrokkenheid, attitude en een focus hebben op diversiteit/ inclusie.

Tevens draagt het bestuur van het pensioenfonds er zorg voor dat het kennisniveau op peil is en blijft, ook als er nieuwe bestuursleden toetreden. Nieuwe bestuursleden zullen alvorens zij als bestuurslid zullen toetreden een training volgen op geschiktheidsniveau A. Het kennisniveau van de bestuursleden zal periodiek worden geëvalueerd.

Artikel 1 BEGRIPSBEPALINGEN

De in dit geschiktheidsplan gebruikte begrippen moeten worden opgevat overeenkomstig de betekenis die daaraan wordt gehecht conform de statuten en het pensioenreglement van het fonds, tenzij hierna anders wordt bepaald.

Artikel 2 GRONDSLAG VAN DIT GESCHIKTHEIDSPLAN

1. Dit geschiktheidsplan sluit aan op de normen uit de Code Pensioenfondsen 2024 en de wettelijke bepalingen in artikel 106 van de Pensioenwet en hoofdstuk 7 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en de Wet verplichte beroepspensioenregeling. Tevens sluit dit geschiktheidsplan aan op het Servicedocument besturen van een pensioenfonds van de Pensioenfederatie uit 2023.
2. Het bestuur is op grond van de Pensioenwet verplicht er voor te zorgen dat het beleid van het fonds wordt bepaald of mede bepaald door personen die geschikt zijn en blijven in verband met de uitoefening van het bedrijf van het fonds. Eén en ander met inachtneming van de belangen van de deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgever. In verband met het in de vorige volzinnen bepaalde, moet worden voldaan aan de door de Pensioenwet vereiste geschiktheid. Om daaraan te voldoen, zal er binnen het bestuur een zodanig niveau van kennis, competenties, professioneel gedrag en ervaring aanwezig zijn dat het fonds behoorlijk wordt bestuurd.
3. Om de door de Pensioenwet vereiste geschiktheid te bereiken en te handhaven, zal het bestuur de in dit Geschiktheidsplan opgenomen beleidsregels volgen.
4. De in het vorige lid bedoelde geschiktheid behelst kennis (bestaande uit kennis, inzicht, oordeelsvorming en toepassing), competenties en professioneel gedrag. Geschiktheid is onderverdeeld in geschiktheid op niveau A, niveau B, niveau B-plus en niveau E.

Geschiktheidsniveau A is het aanvangsniveau voor elk bestuurslid. Geschiktheidsniveau B is het toepassingsniveau van de ervaren bestuurder. Geschiktheidsniveau B-plus is het niveau van een vakbekwame bestuurder (veelal voor taken die het bestuur beoordeelt als hoog afbreukrisico (te denken valt aan vermogensbeheer, informatiebeleid (IT) of risicobeheer)). Geschiktheidsniveau E is het niveau van een expert bestuurslid (waarbij kennis op betreffend/vaak één specifiek verantwoordelijkheidsgebied vanuit professionele opleiding en ervaring is opgedaan).

Elke bestuurslid voldoet ten minste aan niveau A. Geschiktheidsniveau B en B-plus zijn de ervaren bestuurder resp. de vakbekwame bestuurder. Net als niveau A omvatten niveau B en B-plus 'kennis, inzicht, oordeelsvorming en toepassing' van de begrippen en systemen van de pensioenmaterie zoals benoemd in het Servicedocument besturen van een pensioenfonds van de Pensioenfederatie uit 2023. Maar door ervaring, aanvullende opleidingen of de combinatie van beide geldt dat de beleidsbepaler op niveau B de geschiktheid van niveau A heeft verdiept op één of meer verantwoordelijkheidsgebieden. Op elk van de in de geschiktheidsmatrix, die als Bijlage 1 is opgenomen, genoemde verantwoordelijkheidsgebieden beschikken ten minste 2 bestuursleden over niveau B. In bijlage 3 is een verdieping van de vier geschiktheidsniveau's opgenomen.

5. De in het vorige lid bedoelde geschiktheid heeft tenminste betrekking op de volgende verantwoordelijkheidsgebieden:
 1. Besturen van een pensioenfonds/organisatie
 2. Relevante wet- en regelgeving
 3. Pensioenregelingen en pensioensoorten.
 4. Financieel-technische en actuariële aspecten
 - i Actuariële aspecten en financiering
 - ii Beleggingsbeleid en vermogensbeheer
 - iii Verslaggeving
 - iv Balansmanagement
 - v Herverzekering
 5. Administratieve organisatie en interne controle (AO/IC)
 6. Communicatie
 7. Uitbesteding
 8. Informatiebeleid / Informatietechnologie
 9. Risicomanagement / -beheersing
 10. ESG

In bijlage 1 is een overzicht gegeven van het geschiktheidsniveau per bestuurslid.

6. De competenties die bij het bestuur als geheel benodigd zijn, zijn weergegeven in bijlage 2 van dit Geschiktheidsplan. In bijlage 1 wordt een overzicht gegeven van de aanwezige competenties per bestuurslid. Ieder bestuurslid moet ten minste geschikt zijn op niveau A. Dit houdt met betrekking tot de competenties in dat ieder bestuurslid zicht heeft op de eigen competenties en de benodigde competenties voor het hele bestuur en enig inzicht heeft in de ontwikkelbaarheid van competenties.

7. Wat betreft het professioneel gedrag is er geen onderscheid tussen niveau A en B, alle bestuursleden moeten aan dezelfde eisen omtrent professioneel gedrag voldoen. Aspecten die bij professioneel gedrag een rol spelen zijn onder andere het integer gedrag van een bestuurder, het voldoende tijd hebben voor het uitvoeren van de functie, op de hoogte zijn van de fondskarakteristieken en bewust zijn van de werking van board room dynamics. De eisen die aan een bestuurslid ten opzichte van professioneel gedrag worden gesteld zijn uitgewerkt in bijlage 2.

Artikel 3 STRUCTUUR VAN HET FONDS

1. Samenstelling, omvang en wijze benoeming bestuur.

Het fonds is een Ondernemingspensioenfonds in de zin van (artikel 1 van) de Pensioenwet. Het fonds wordt bestuurd door een bestuur, bestaande uit vijf leden. Twee bestuursleden (werkgeversleden) wordt voorgedragen door de ra(a)d(en) van bestuur van de aangesloten onderneming(en). Twee leden (de werknemersleden), wordt voorgedragen door het ondernemingsraad en één lid (het lid namens de pensioengerechtigden wordt voorgedragen na verkiezing door de pensioengerechtigden. Alle voorgedragen bestuursleden worden na gebleken geschiktheid en toetsing door De Nederlandsche Bank benoemd door het bestuur. Eén van de werkgeversleden wordt door de ra(a)d(en) van bestuur van de aangesloten onderneming(en) benoemd tot voorzitter.

2. (Dagelijks) beleid van het bestuur en ondersteuning bestuur.

Het bestuur bestaat uit de volgende leden:

- 1) R.J. Hagoort – Voorzitter, extern werkgeverslid
- 2) A.H. Goemans – werknemerslid
- 3) U. Hofman – pensioengerechtigde lid
- 4) G.J.C.J. Eissens – werkgeverslid
- 5) Vacature - werknemerslid

Het bestuur vormt uit haar midden een paritair dagelijks bestuur van tenminste twee leden, bestaande uit tenminste één werkgeverslid, waaronder de voorzitter, en tenminste één werknemerslid, aan welk college het bestuur een door haar te bepalen gedeelte van haar bevoegdheden kan delegeren. Het dagelijks bestuur houdt zich onder andere bezig met het dagelijks beleid van het fonds, tenzij het dagelijks beleid wordt bepaald door tenminste twee andere door het bestuur aangewezen personen. Het dagelijks bestuur bestaat uit R.J. Hagoort en A.H. Goemans.

Het bestuur wordt bij de voorbereiding en uitvoering van het beleid ondersteund door een ambtelijk secretaris en een administrateur.

Het bestuur kan voor wat betreft het beleggingsbeleid worden ondersteund door een beleggingscommissie. Voor zover de beleggingscommissie het nodig acht, wordt gebruik gemaakt van advisering door externe beleggingsadviseurs.

Het bestuur heeft een verantwoordingsorgaan in het leven geroepen waaraan het bestuur verantwoording aflegt over het beleid en de wijze waarop het beleid is uitgevoerd. Het

verantwoordingsorgaan bestaat uit drie leden: één lid vertegenwoordigt de actieve deelnemers, één lid de pensioengerechtigden en één lid de werkgever.

Het bestuur heeft een Visitatiecommissie ingesteld die als taak heeft het kritisch bezien van het functioneren van (het bestuur van) het pensioenfonds. De visitatie vindt minimaal jaarlijks plaats.

3. Uitbesteding en adviseurs.

Het fonds heeft het voeren van de deelnemers-, de financiële- en de uitkeringsadministratie uitbesteed in een back office functie aan Ecolab B.V. Ecolab B.V. is belast met het administreren van de aanspraken.

Willis Towers Watson is aangesteld voor het maken van de benodigde actuariële berekeningen en de certificering van het fonds.

Het fonds heeft het vermogensbeheer uitbesteed aan State Street Global Advisors, a.s.r. vermogensbeheer en Columbia Threadneedle Investments. De beleggingsadministratie is uitbesteed aan CACEIS. Sprenkels adviseert het bestuur op het gebied van vermogensbeheer.

De externe accountant is KPMG Accountants.

Artikel 4 GESCHIKTHEIDSEISEN

1. Ieder bestuurslid dient vanaf benoeming te voldoen aan het geschiktheidsniveau A op zowel kennis, competenties en professioneel gedrag zoals bedoeld in artikel 2 I. Daarnaast zullen per verantwoordelijkheidsgebied als bedoeld in artikel 2 lid 4 minimaal 2 bestuursleden voldoen aan geschiktheidsniveau B.
2. In bijlage 1 behorende bij dit geschiktheidsplan is het kennis/verantwoordelijkheidsgebied per individueel bestuurslid aangegeven alsmede een competentiematrix opgenomen.
3. Het bestuur is zich bewust van het feit dat de met de eindtermen samenhangende begrippen aan verandering onderhevig kunnen zijn. De geschiktheid van het bestuur zal steeds op peil moet worden gehouden door het benutten van de in artikel 5 bedoelde maatregelen.
4. Voor de implementatie van het beleid ter realisatie van de in artikel 2 genoemde geschiktheid stelt het bestuur jaarlijks de benodigde financiële middelen ter beschikking.
5. Ten minste eens in de drie jaar besteedt het bestuur – in het kader van zelfevaluatie zoals bedoeld in artikel 7 – expliciet aandacht aan het in dit Geschiktheidsplan opgenomen beleid ter zake van het verkrijgen en behouden van de vereiste geschiktheid.

Artikel 5 GESCHIKTHEIDSBEVORDERING

1. Het bestuur bewaakt de geschiktheid op niveau A resp. voor zover van toepassing niveau B of hoger, en voorziet in permanente educatie teneinde het gewenste geschiktheidsniveau te behouden. Het bestuur verplicht zich – onverminderd het in lid 3 bepaalde – één of meerdere

van de volgende maatregelen te nemen ter bevordering, handhaving en aantonen van de wettelijk voorgeschreven geschiktheid:

- a. Het door een bestuurslid volgen van een cursus of opleiding;
 - b. Het door een bestuurslid volgen van een algemene opleiding of bijscholingscursus op het gebied van pensioen en daaraan verwante onderwerpen, het volgen van pensioenseminars, lidmaatschappen van pensioennetwerken en het bijwonen van bijeenkomsten daarvan, zoals - maar niet beperkt tot - de Kring van Pensioenspecialisten, de Vereniging van Pensioenrecht, de Pensioenfederatie.
 - c. Het aan alle bestuursleden in ruime mate ter beschikking stellen van relevante vakliteratuur, boeken, etc.
 - d. Het raadplegen van de aan het fonds verbonden actuaris, accountant of andere (vaste) deskundige (bijvoorbeeld een beleggingsdeskundige).
 - e. Een bestuurder kan, indien de bestuurder dat wenst, zich laten bijstaan door een externe deskundige tijdens een vergadering. Hierbij dient dan tenminste één vierde van de bestuursleden zich ervoor uit te spreken.
2. Een bestuurslid dat een onder lid 1, onderdeel a. bedoelde cursus of opleiding heeft gevolgd, is verplicht een kopie van een door de cursus- of opleidingsinstantie verstrekt certificaat of bewijs van deelname aan het fonds te overleggen. Een bestuurslid dat een onder lid 1, onderdeel b. bedoelde algemene bijscholingscursus volgt, is verplicht een kopie van een door de organisatie verstrekt bewijs van deelneming aan het fonds te overleggen. Het in de vorige volzinnen bedoelde kopie wordt toegevoegd aan de notulen van de bestuursvergaderingen van het fonds.
 3. Het bestuur legt jaarlijks voor ieder bestuurslid individueel, en voor het bestuur als geheel de opleidingsbehoefte vast. De opleidingsbehoefte wordt besproken in een bestuursvergadering en in de notulen van deze bestuursvergadering worden de gemaakte afspraken op opleidingsgebied vastgelegd.

Artikel 6 TOETS NIEUW BESTUURSLID

1. In geval van een vacature voor een bestuurslid, stelt het bestuur een functieprofiel op waaraan de kandidaat bestuurslid moet voldoen. Daarbij speelt mede een rol het in artikel 2 lid 4 genoemde verantwoordelijkheidsgebied of gebieden, ten aanzien waarvan het bestuur versterking behoeft of gewenst acht, alsmede de benodigde relevante competenties voor goede uitoefening van het takenpakket van het betreffende bestuurslid (zie bijlage 2).
2. Een te benoemen nieuw bestuurslid zal vóór zijn benoemen dienen aan te tonen te voldoen aan geschiktheidsniveau A.
3. Het in lid 1 bedoelde door het bestuur opgestelde functieprofiel wordt zo spoedig mogelijk na het ontstaan van een vacature aan de benoemende partij overgelegd.
4. Bij aanmelding van een nieuw bestuurslid bij DNB zal het fonds het opgestelde functieprofiel overleggen. Daarnaast zal door het fonds worden aangegeven in hoeverre het te benoemen nieuwe bestuurslid naar het oordeel van het bestuur voldoet aan voornoemd functieprofiel.

Artikel 7 PROCEDURE PERIODIEKE EVALUATIE BESTUUR EN BESTUURSLEDEN

1. Het functioneren van het bestuur wordt ten minste eenmaal per jaar besproken in een afzonderlijke bestuursvergadering dan wel als apart agendapunt in een reguliere bestuursvergadering.
2. Elk jaar vindt er een zelfevaluatie plaats van het bestuur als geheel en individueel van elk bestuurslid. Vooraf kunnen de beoordelingscriteria vastgesteld worden. Iedere drie jaar zal een externe bij de evaluatie betrokken worden. In deze evaluatie bestaat de mogelijkheid om ook het functioneren van ieder bestuurslid afzonderlijk te bespreken.
3. In afwijking van het bovenstaande vindt, indien ten minste de helft van het bestuur hiertoe aanleiding ziet, ook tussentijds een evaluatie plaats.
4. Tijdens de zelfevaluatie heeft het bestuur de mogelijkheid gezamenlijk stil te staan bij zijn eigen functioneren door dit te evalueren. Het doel van de zelfevaluatie is daarmee het in stand houden van een kwalitatief goed bestuur en/of een verbeterslag te maken. De verantwoordelijkheid voor de evaluatie ligt uitdrukkelijk bij het bestuur.
5. Bij de jaarlijkse evaluatie van het bestuur wordt mede betrokken de opleidingsbehoefte van ieder individueel bestuurslid en het bestuur als geheel zoals die eerder door het bestuur in een bestuursvergadering zijn besproken. Het bestuur is als geheel verantwoordelijk voor het monitoren van de opleidingsbehoefte en het nakomen van de gemaakte afspraken. De afzonderlijke bestuursleden dienen tijdens de jaarlijkse bespreking aan te geven of zij opleidingen hebben gevolgd, of zij invulling hebben gegeven aan de gemaakte afspraken op opleidingsgebied en of gevolgde opleiding toereikend was.
6. Bij de bespreking van het functioneren van het bestuur en de afzonderlijke bestuursleden komen in ieder geval aan de orde:
 - Kennis, competenties, professioneel gedrag en trainingsbehoefte;
 - Integriteit;
 - Zorgvuldigheid in werkwijze en besluitvorming;
 - Omgang met ontvangen informatie;
 - Informatievoorziening van en naar het bestuur;
 - Vergaderfrequentie;
 - Voorbereidingstijd ter voorbereiding op bestuursvergaderingen;
 - Ruimte voor discussie tijdens bestuursvergaderingen;
 - Openheid over beleid en resultaten;
 - Aanwezigheid ter en inbreng in de bestuursvergaderingen.
7. Het bestuur kan het orgaan dat een bestuurslid heeft benoemd, verzoeken het betreffende bestuurslid te schorsen of te ontslaan, indien uit de evaluatie(s) blijkt dat:
 - a. het desbetreffende bestuurslid naar het oordeel van het bestuur niet (naar behoren) functioneert. Het niet (naar behoren) functioneren van het desbetreffende bestuurslid kan

- onder meer betrekking hebben op gebrek aan een coöperatieve houding, onvoldoende aanwezigheid en onvoldoende constructieve bijdragen gedurende bestuursvergaderingen;
- b. het desbetreffende bestuurslid in gebreke blijft te voldoen aan de aan het bestuurslidmaatschap gestelde verplichtingen of handelt in strijd met de statuten of (pensioen)reglementen van het fonds;
 - c. het desbetreffende bestuurslid naar het oordeel van het bestuur gedragingen verricht, waardoor de goede naam of de belangen van het fonds worden geschaad;
 - d. het desbetreffende bestuurslid een taak of functie uitvoert die niet verenigbaar is met het bestuurslidmaatschap.
8. Het besluit tot het doen van een verzoek als bedoeld in lid 7 neemt het bestuur met een meerderheid van stemmen, met dien verstande dat de stem van het desbetreffende bestuurslid als hiervoor in lid 7 genoemd, niet meetelt.

Artikel 8 GESCHIKTHEID VERANTWOORDINGSORGAAN

In dit lid wordt nader ingegaan op de geschiktheidseisen die gelden voor leden van het Verantwoordingsorgaan (VO). Voor leden van het VO gelden geen geschiktheidseisen, omdat een lid van het VO geen (mede-) beleidsbepaler is. Wel wordt er voor het VO naar gestreefd dat het VO als geheel voldoet aan deskundigheidsniveau A, d.w.z. dat op elk van de verantwoordelijkheidsgebieden minimaal twee VO-leden aantoonbaar niveau A bezitten. In het bijzonder is voor het VO kennis vereist van het pensioenfonds en de populatie waarvoor de pensioenregeling wordt uitgevoerd. Om het bestuurlijk handelen te beoordelen dienen leden van het VO in ieder geval te beschikken over enkele in de competentievisie genoemde competenties.

Het VO evalueert periodiek zijn eigen functioneren. De verantwoordelijkheid voor het naar behoren functioneren van leden van het VO berust bij dit orgaan. In overleg met het bestuur van het pensioenfonds kan de evaluatie van het functioneren van het VO worden begeleid door een externe deskundige. Na goedkeuring komen de kosten hiervan voor rekening van het pensioenfonds.

Artikel 9 GESCHIKTHEID INTERN TOEZICHT

Het bestuur benoemt de leden van het intern toezicht en draagt hierdoor de verantwoordelijkheid voor het functioneren van het intern toezicht. Het intern toezicht zal over een bepaalde mate van deskundigheid behoren te beschikken. De leden van de visitatiecommissie dienen bij hun aantreden over minimaal geschiktheidsniveau A te beschikken en bij voorkeur ook op niveau B. Bij de selectie van de leden van de visitatiecommissie wordt reeds rekening gehouden met dit uitgangspunt.

Artikel 10 VASTSTELLING EN INGANGSTIJDSTIP

1. Dit deskundigheidsplan is door het bestuur vastgesteld tijdens de bestuursvergadering van 21 juni 2024, treedt per dezelfde datum in werking en vervangt het vóór de genoemde datum geldende deskundigheidsplan.