

De  
**5**  
belangrijkste weetjes  
rond geschiktheid

- GESCHIKT
- ONGESCHIKT

- 1** Geschiktheid is...
- 2** Een ABE'tje
- 3** Schikt 't?
- 4** Waar vind je geschikte bestuurders...
- 5** ...en hoe houd je ze geschikt?

# De 5 belangrijkste weetjes rond geschiktheid

## 1. Geschiktheid is...

Tot 2014 lag de nadruk bij het beoordelen van de kwaliteit van besturen en bestuurders op deskundigheid. Dat is begrijpelijk in een sector die van oudsher erg van de inhoud is. Maar sindsdien heeft de vereiste kwaliteit er een dimensie bijgekregen. Werd er vóór 2014 naast deskundigheid ook wel zijdelings naar competenties gekeken, tegenwoordig worden aspirant-bestuursleden op drie aspecten getoetst: kennis, competenties en gedrag. De drie elementen in samenhang beschouwd, geven aan of iemand geschikt is of niet. De eisen aan bestuurders zijn vastgelegd in de meest recente versie van de Handleiding Geschikt Pensioenfondsbestuur 2017. Bij een beoordeling van geschiktheid stelt DNB vast of de kandidaat beschikt over voldoende relevante kennis, vaardigheden en professioneel gedrag om de functie te vervullen. Dit blijkt onder andere uit opleiding, werkervaring en competenties. Na een vooronderzoek leidt dit in de meeste gevallen tot een toetsingsgesprek, en dan blijkt vaak dat zo'n toezichthouder ook best een geschikte peer is.

## 2. Een ABE'tje

Vanaf de introductie van het begrip Geschiktheid onderscheiden we formeel twee niveaus: A en B.

Bij niveau A gaat het om kennis, inzicht en oordeelsvorming op het gebied van begrippen en systemen van de pensioenmaterie. Niveau B geldt voor de ervaren bestuurder. De eisen van A gelden ook hier als basis, aangevuld met aantoonbare relevante ervaring en verdiepte kennis op een of meer van de aandachtsgebieden. Opgedane ervaring en specifieke opleidingen maken niveau B compleet.

Daarnaast bestaat er ook een (expert)niveau E dat geldt voor de externe expert binnen het pensioenfondsbestuur.

Steeds vaker is ook sprake van niveau B+, de vakbekwame bestuurder. Dit niveau is voorsnog alleen beschreven voor beleggingen, waarbij dan sprake moet zijn van aantoonbare vakbekwaamheid en beleggingsvaardigheden. B+ ligt tussen B en E in. Voor alle niveaus geldt dat een bestuurder moet beschikken over professioneel gedrag. Voor de liefhebber: in de eerder genoemde handleiding van de Pensioenfederatie staat precies verwoord wat de eisen zijn die aan deze niveaus worden gesteld. Deze Eindtermen geschiktheid 2017 zijn heel toepasselijk opgenomen in de laatste bijlage van het document.

## 3. Schikt 't?

Van aspirant-bestuursleden verlangt de toezichthouder minimaal Geschiktheidsniveau A, met de kanttekening dat voor grotere en complexe fondsen eigenlijk niveau B als norm wordt gezien. In ieder geval geldt het B-niveau voor de aandachtsgebieden waarin een bestuurslid zich, op basis van de portefeuilleverdeling binnen het bestuur specialiseert. Elk bestuurslid wordt verder geacht te beschikken over bestuurlijke kerncompetenties, functie-specifieke taakgerichte competenties en individuele competenties (persoonlijke talenten). Zoals aangegeven, bij geschiktheid wordt ook gekeken naar professioneel gedrag. De belangrijkste elementen daarbij zijn integer handelen, goed ontwikkeld bewustzijn voor bestuurszaken en gevoel voor de zogenoemde board room dynamics. Daaronder wordt onder andere verstaan een gevoel voor groepsdynamiek, ruimte voor tegenspraak (countervailing power), resulterend in zorgvuldige besluitvorming. Gevoel voor humor staat er niet bij, maar daar gaan we op deze plek natuurlijk geen grappen over maken. Ook voldoende beschikbare tijd, onder meer voor permanente educatie, maakt deel uit van professioneel gedrag. DNB hanteert voor de tijdsbesteding duidelijke normen, afhankelijk van omvang fonds en bestuurlijke functie.

# De 5 belangrijkste weetjes rond geschiktheid

## 4. Waar vind je geschikte bestuurders...

Het is in eerste instantie belangrijk dat een bestuur ervoor zorgt dat de geschiktheid van alle bestuursleden op peil is en blijft. Dat gebeurt doorgaans aan de hand van een opleidings- en geschiktheidsplan. Eén of meer opleidingsdagen maken daar bij de meeste fondsen deel van uit. Wanneer sprake is van vacatures, zal een bestuur op zoek moeten naar geschikte kandidaten. Afhankelijk van de bestuursvorm en type fonds zullen die worden gezocht in kringen van werkgevers- en werknemersorganisaties, bij de onderneming, dan wel bij onafhankelijke [professionele bestuurders](#). Van belang is dat aspirant-bestuursleden beschikken over de juiste basiskennis en -vaardigheden (minimaal Geschiktheid A) alvorens ze door DNB getoetst kunnen worden.

## 5. ...en hoe houd je ze geschikt?

Permanente educatie speelt een steeds belangrijker rol bij besturen van pensioenfondsen. De ontwikkelingen in de pensioensector gaan snel en het is essentieel dat eenmaal opgedane kennis wordt bijgehouden en geactualiseerd. De verantwoordelijkheden zijn groot en de omstandigheden vaak uitdagend. Het is belangrijk dat een bestuur onder alle omstandigheden in control kan zijn. Reserveer jaarlijks tijd voor opleiding en bijscholing en veranker dat in een [opleidings- en geschiktheidsplan](#).

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Alfred Kool ([alfred.kool@willistowerswatson.com](mailto:alfred.kool@willistowerswatson.com)).