

**GESCHIKTHEIDBELEIDSPLAN**

**STICHTING PENSIOENFONDS**

**THALES NEDERLAND**

**Versie 2023**

## INHOUDSOPGAVE

1.	MANAGEMENT SUMMARY .....	3
1.1.	Missie, Visie en Strategie .....	3
1.2.	Context van het pensioenfonds.....	3
1.3.	Bestuurssamenstelling .....	4
1.4.	Het huidige bestuur.....	4
1.5.	Visie op leren en ontwikkelen.....	5
2.	GESCHIKTHEIDSEISEN EN NORM VOOR HET BESTUUR .....	6
2.1.	Deskundigheid .....	6
2.2.	Competenties.....	8
2.3.	Professioneel gedrag .....	11
3.	PROFIELEN BESTUURSLEDEN .....	12
4.	GESCHIKTHEIDSEISEN OVERIGE GREMIA.....	13
4.1.	De Raad van Toezicht.....	13
4.2.	Het verantwoordingsorgaan .....	13
4.3.	De manager en medewerkers van het Pensioenbureau.....	13
4.4.	Extern adviseur Beleggingsadviescommissie.....	13
4.5.	Sleutelfunctiehouders .....	14
5.	PROCES VAN GESCHIKTHEID IN JAARLIJKSE CYCLUS .....	15
6.	EVALUATIEBELEID .....	16
7.	OPVOLGINGSBELEID EN ONBOARDING .....	17
7.1	Opgvolgingsplan .....	17
8.	PERMANENTE EDUCATIE .....	20
8.1.	Handhaving kennis .....	20
8.2.	Opleidingen/ deskundigheidsbevordering.....	20
8.3.	Monitoring van het opleidingsplan.....	20
9.	INWERKINGTREDING .....	21
	Bijlage 1: Geschiktheidsmatrix Stichting Pensioenfonds Thales Nederland, 2023 .....	22
	Bijlage 2: Competentiematrix.....	27
	Bijlage 3: Individueel ontwikkelingsplan.....	29
	Bijlage 4: Opleidingen en achtergrond.....	31
	Bijlage 5: Functieprofiel bestuursleden .....	39

## 1. MANAGEMENT SUMMARY

De doelstelling van het geschiktheidsbeleidsplan is richting te geven aan een continu proces van leren en ontwikkelen dat past bij de strategie van SPTN. Het bestuur handelt hiermee in overeenstemming met de bepalingen bij of krachtens de Pensioenwet, de normen uit de Code Pensioenfondsen, de Beleidsregel Geschiktheid 2012 van DNB en AFM en de handreiking Geschikt pensioenfondsbestuur 2017, opgesteld door de Pensioenfederatie.

In het geschiktheidsbeleidsplan wordt de visie van het bestuur gegeven op leren en ontwikkelen en worden geschiktheidseisen en normen voor het bestuur en overige gremia beschreven. Het doel is dat de bestuursleden over voldoende kennis, inzicht en oordeelsvorming en over de in het functieprofiel benoemde competenties (voor zover ontwikkelbaar) beschikken om hun taken te volbrengen. Hiervoor is een plan voor permanente educatie opgesteld. Daarnaast stelt het bestuur ieder jaar doelstellingen vast en wordt onderzocht of de mate van geschiktheid van een bestuurslid afwijkt van de gewenste mate van geschiktheid. Indien hier lacunes in zijn wordt er een collectief of individueel opleidingsplan opgesteld. Het geschiktheidsbeleidsplan wordt periodiek (minimaal eens per jaar) geëvalueerd.

### 1.1. Missie, Visie en Strategie

Het Bestuur heeft in 2022 de Missie, Visie en Strategie opnieuw vastgesteld. Deze dient als basis voor de uitwerking van dit geschiktheidsbeleidsplan.

De missie van SPTN kan als volgt worden samengevat:

SPTN voert als zelfstandig pensioenfonds de pensioenregeling uit die tussen de sociale partners is overeengekomen. Dat doen we op een verantwoorde, evenwichtige en transparante manier. Het belang van alle deelnemers (actief, gepensioneerd en slaper) staat voorop: we informeren hen zo duidelijk en volledig mogelijk over de ontwikkelingen rond hun pensioen en stellen hen in staat om weloverwogen persoonlijke keuzes te maken.

De visie kan als volgt worden samengevat:

Bij SPTN draait het om de deelnemers. Hun belang – een goed pensioen – is onze opdracht. Daarom streven we naar een optimaal financieel rendement en houden we oog voor onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. We willen zo begrijpelijk mogelijke informatie verstrekken aan onze deelnemers, op een zo persoonlijk mogelijke manier. Zo stellen we hen in staat zelfstandig, bewust en gefundeerd keuzes te maken over hun pensioen.

De strategie kan als volgt worden samengevat:

SPTN zet in op continuïteit. Het bestuur heeft continue aandacht voor de communicatie en dialoog met alle deelnemers, evenals het beleggingsbeleid en de resultaten daarvan. Hiervoor heeft het een communicatie-, een integraal risicomangement- en een beleggingsadviescommissie ingesteld, evenals een dagelijks bestuur. De effectiviteit van het beleid wordt voortdurend gemonitord en bekeken door het bestuur, in samenwerking met het verantwoordingsorgaan en de Raad van Toezicht.

### 1.2. Context van het pensioenfonds

SPTN is een gedispenseerd fonds van het bedrijfstakpensioenfonds van de Metalektro, PME. Dit is een bewuste keuze. Thales Nederland heeft de wens om een betere regeling aan te bieden dan PME biedt. Onder meer omdat de populatie van Thales andere kenmerken heeft dan de gemiddelde medewerker in de Metalektro. De werknemers van Thales zijn bovengemiddeld hoog opgeleid en hebben over het algemeen veel te maken met

technisch complexe vraagstukken in een politieke context en grote financiële belangen. Deze achtergrond wordt ook gerepresenteerd in het Bestuur. Dit stelt het Bestuur in staat om het vertrouwen te houden bij de achterban maar ook om op niveau het gesprek aan te gaan met o.a. vermogensbeheerders. Er is sprake van voldoende countervailing power.

Een aantal kerncijfers uit het jaarverslag 2021:

Actieve deelnemers (incl. Arbeidsongeschikten)	2.221
Pensioengerechtigde deelnemers	1.996
Gewezen deelnemers	1.404
Totaal aantal deelnemers	5.621
Pensioenvermogen	1.921.172
Aanwezige dekkingsgraad	130,7%
Beleidsdekkingsgraad	124,2%

### 1.3. Bestuurssamenstelling

SPTN hanteert een paritair bestuursmodel. Het Bestuur bestaat uit zes leden; drie leden die benoemd worden op voordracht van de werkgever, twee leden die benoemd worden op voordracht van de Centrale Ondernemingsraad (COR) en één lid die benoemd wordt na verkiezing onder pensioengerechtigden. Een aantal bestuursleden neemt deel in commissies. Het Bestuur heeft naast het Dagelijks Bestuur (DB), een Communicatiecommissie (CC), Beleggingsadviescommissie (BAC) en een Risk-commissie (RC).

Daarnaast is er een verantwoordingsorgaan ingesteld bestaande uit zes personen die benoemd worden op voordracht van de werkgever of na verkiezingen onder de deelnemers en pensioengerechtigden. Het intern toezicht wordt vormgegeven door een Raad van Toezicht (sinds december 2018, hiervoor had het fonds een Visitatiecommissie) bestaande uit drie onafhankelijke leden.

Bestuursleden worden benoemd voor een periode van 6 jaar. Indien een bestuurslid uit eigen beweging wenst te stoppen of niet voor herbenoeming in aanmerking wenst te komen, dient hij dit een jaar van te voren kenbaar te maken. Zo is er voldoende tijd voor het werven, opleiden en begeleiden van nieuwe kandidaten. Een aspirant bestuurslid krijgt de gelegenheid een opleiding te volgen zodat kan worden voldaan aan de geschiktheidseisen voor nieuwe bestuursleden. Tevens krijgt het aspirant bestuurslid een mentor in het Bestuur toegewezen en kan hij/ zij bestuursvergaderingen bijwonen om ervaring op te doen.

### 1.4. Het huidige bestuur

Per 1 juli 2022 is de heer P.M. Dekker afgetreden als bestuurslid namens deelnemers. Hij is opgevolgd door de heer J.H. van Deemter, eerst als aspirant bestuurslid en in de bestuursvergadering van september 2022 is hij, onder voorbehoud van goedkeuring door DNB, benoemd tot lid van het bestuur. In deze vergadering is de heer E.C. Weening benoemt tot secretaris van het Fonds.

Op 30 januari 2023 heeft DNB ingestemd met de voorgenomen benoeming van de heer J.H. van Deemter als bestuurder en lid Beleggingsadviescommissie van het Fonds.

De samenstelling van het bestuur is als volgt:

Naam	Functie/ Commissie	Vertegenwoordiger	Lid sinds	Einde zittingsduur
Dhr. D.J.H. de Bruijn	Voorzitter/ DB	Werkgever	6 juni 2012	Juni 2024
Dhr. J.H.E. Soepenbergh	Vicevoorzitter/ DB/ CC	Werkgever	1 maart 2008	Juni 2028
Dhr. G.J. Mulders	Penningmeester/ BAC	Werkgever	18 maart 1992	Juni 2026
Dhr. E.C. Weening	Secretaris/ CC	Deelnemers	19 augustus 2019	Juni 2026
Dhr. J.H. van Deemter	Lid/ BAC	Deelnemers	30 januari 2023	Juni 2028
Dhr. S.C.A. Tijhuis	Lid/ RC	Pensioengerechtigden	31 januari 2017	Juni 2024

### 1.5. Visie op leren en ontwikkelen

De pensioensector is meer dan ooit in beweging. Verandering is kort gezegd de enige constante in het werkveld van pensioenfondsen. Dat vraagt om weerbare en wendbare bestuurders, beleidsbepalers en interne toezichthouders. Het blijven leren en ontwikkelen is belangrijk om in control te blijven. Leren kan door het volgen van opleiding maar ook door het leren van elkaar of door gesprekken met externe partijen. SPTN maakt vaak gebruik van expertise van deskundigen. Bij het aantreden van nieuwe bestuursleden moeten bestuursleden voldoen aan opleidingsniveau A. In de inwerktijd zullen nieuwe bestuursleden verplicht worden gesteld een opleiding te volgen, waarna er sprake is van een aantoonbaar deskundigheidsniveau A. Vervolgens zal het Bestuurslid opleidingen volgen om op verschillende aandachtsgebieden deskundigheidsniveau B te behalen. Hierbij stelt het Bestuur een opleidingsplan op, waarbij rekening gehouden wordt met het verdelen van aandachtsgebieden. De permanente educatie krijgt vorm door het (blijven) volgen van opleidingen, presentaties, bijeenkomsten, het volgen van nieuws, het laten bijpraten door deskundigen.

## 2. GESCHIKTHEIDSEISEN EN NORM VOOR HET BESTUUR

Het Fonds hanteert ten aanzien van de geschiktheid van de (mede-)beleidsbepalers het model uit de Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur. In navolging van de Handreiking is het drieluik:

- deskundigheid;
  - competenties; en
  - professioneel gedrag
- bepalend om als geschikte (mede-)beleidsbepaler te worden gekwalificeerd.

Daarnaast onderschrijft het bestuur dat de diversiteit conform de Code Pensioenfondsen en het diversiteitsbeleid van het fonds belangrijk is. Om gezamenlijke verantwoordelijkheid te kunnen dragen dient iedere (mede-)beleidsbepaler individueel geschikt te zijn.

### 2.1. Deskundigheid

Aan de hand van de Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur zijn de volgende deskundigheidsgebieden gedefinieerd. De (mede)beleidsbepalers dienen van deze gebieden kennis, inzicht en oordeelsvorming te hebben.

De geformuleerde deskundigheidsgebieden zijn:

1. Het besturen van een organisatie
2. Communicatie
3. Relevante wet- en regelgeving
4. Pensioenregeling en pensioensoorten
5. Financieel technische en actuariële aspecten:
6. Administratieve organisatie en interne controle
7. Uitbesteding

#### 2.1.1. Geschiktheidsniveaus

Pensioenfondsbestuurders moeten om te beginnen individueel deskundig genoeg zijn. Binnen het Bestuur van een pensioenfonds is sprake van drie geschiktheidsniveaus:

Niveau A (Basis)      Vanaf dag één na benoeming moet een bestuurder voldoen aan niveau A. In combinatie met de juiste competenties en professioneel gedrag.

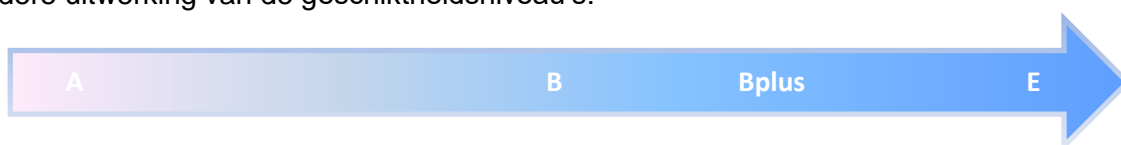
Niveau B (Verdieping): Waar het Bestuur het nodig acht beschikt het Bestuur(slid) over niveau B. Een beleidsbepaler op niveau B heeft de kennis van Niveau A verdiept en heeft een verdiept inzicht in het begrippenkader, weet actuele ontwikkelingen met souplesse te duiden en is een actieve gesprekspartner voor (externe) specialisten.

Niveau B-plus

((Vak)bekwaam):      Met betrekking tot het aandachtsgebied beleggingen is er aantoonbare vakbekwaamheid en beleggingsvaardigheid. (Zit tussen niveau B en E (Expert) in.

In schema:

Nadere uitwerking van de geschiktheidsniveau's:



A- BASIS Kennis, inzicht, oordeelsvorming en toepassing	B - VERDIEPING Kennis, inzicht, oordeelsvorming en toepassing	B- Plus (VAK)BEKWAAM (speciaal van toepassing voor de bestuurder met vermogensbeheer in de portefeuille) Kennis, inzicht, oordeelsvorming en toepassing
Kent op hoofdlijnen de opbouw van het pensioencomplex  Kent op hoofdlijnen het functioneren van het pensioencomplex.	Heeft de kennis van niveau A verdiept (op één of meer deskundigheidsgebieden).  Heeft goed inzicht in het functioneren van het pensioencomplex.	Kent de 'ins en outs' vanuit een bestuurlijk kader van (één of meer) deskundigheidsgebieden.  Onderhoudt een netwerk van inhoudsdeskundigen en praktijkgenoten
Kent de hoofdstructuur van de deskundigheidsgebieden in hun onderlinge samenhang.  Kent het primaire begrippenkader van alle deskundigheidsgebieden.	Is bekend met het complete begrippenkader van de desbetreffende deskundigheidsgebieden.  Is bekend met actuele ontwikkelingen op de deskundigheidsgebieden	Volgt actief de ontwikkelingen op betreffend deskundigheidsgebied.  Signaleert veranderingen en trends. Vertaalt deze naar de impact op het pensioenfonds.  Vervult de voortrekkers-/coachingsrol op betreffend deskundigheidsgebied binnen het Bestuur. Deelt actief kennis en inzichten ten behoeve van het Bestuur en beleid.
Kan in eigen woorden het pensioencomplex uitleggen	Doorziet het pensioencomplex in onderlinge samenhang van de deskundigheidsgebieden op bestuurlijk niveau.	Kan een beleidsvisie definiëren op een specifiek gebied, in samenhang met andere gebieden en in lijn met de strategie van het pensioenfonds.
Kan onafhankelijk optreden in de besluitvorming door het Bestuur, waarbij evenwichtige belangenafweging een belangrijke rol speelt.	Treedt onafhankelijk op en heeft een actieve inhoudelijke bijdrage aan de besluitvorming, waarbij evenwichtige belangenafweging een belangrijke rol speelt.	Borgt onafhankelijk optreden van het Bestuur en stimuleert een actieve bijdrage van alle leden aan de besluitvorming, waarbij evenwichtige

		belangenafweging een belangrijke rol speelt.
Kan actief deelnemen aan de gedachtewisseling en oordeelsvorming die nodig is om een goed besluit te nemen	Begrijpt de uitleg van externe specialisten en stakeholders, is voor hen een actieve gesprekspartner.  Kan plannen en voorstellen kritisch beoordelen en toetsen op onderbouwing en op kwaliteiten.	Kan de boodschap doorgronden en voldoende tegenmacht ontwikkelen ten opzichte van (externe) specialisten en stakeholders.
Kan vroegtijdig op basis van afwijkingen van beleidsafspraken signaleren dat er (mogelijk)iets aan de hand is en dit benoemen.	Spreekt externe specialisten aan op resultaten, afwijkingen en bijstellingen.	Kan een krachtig team bouwen en de benodigde zakelijkheid aan de dag leggen.

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 doen.
- De juiste afwegingen kunnen maken en daarmee tot een realistisch eindoordeel te 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 doen.

## 2.2. Competenties

Deskundigheid betekent nog geen geschiktheid. Besturen is niet uitsluitend het intellectueel bezig zijn met pensioenmaterie. Besturen is een collectief proces onder invloed van krachten binnen en buiten het pensioenfonds, gericht op de goede balans tussen reflectie en actie. Om daadkrachtig en effectief te zijn beschikt het Bestuur over bestuurlijke competenties.

Van een bestuurder die functioneert op geschiktheidsniveau A mag verwacht worden dat hij 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 op geschiktheidsniveau B mag worden verwacht dat hij de eigen competenties verder weet te ontwikkelen, dat ook doet en anderen daarin meeneemt.



### 2.2.1. Modelcompetentieprofiel bestuursleden

Wil een (mede)beleidsbepaler daadkrachtig en effectief zijn, dan dient hij individueel, maar ook collectief, over de competenties denken, voelen en kracht te beschikken.

Voor een nadere uitwerking van deze competenties kan worden gedacht aan de competenties in onderstaande tabel.

Competenties		
Denken (D)	Voelen (V)	Kracht (K)
1 Strategisch denken	1 Loyaliteit	1 Stressbestendigheid
2 Multidisciplinair denken en oordeelsvorming	2 Samenwerken	2 Onafhankelijkheid
3 Verantwoordelijkheid	3 Communicatief vermogen	3 Authenticiteit
4 Reflecterend vermogen	4 Omgevingsbewust zijn	4 Besluitvaardigheid
	5 Relatienetwerken <sup>1</sup>	5 Onderhandelingsvaardigheid
		6 Klant-, kwaliteits- en resultaatgerichtheid
		7 Strategische sturing
		8 Overtuigingskracht
		9 Leiderschap
		10 Voorzittersvaardigheid

Het Bestuur van SPTN heeft met elkaar bepaald dat een bestuurslid (in meerdere of mindere mate) beschikt over de volgende competenties:

#### Denken

- Multidisciplinair denken en oordeelsvorming
- Reflecterend vermogen

#### Voelen

- Communicatief vermogen
- Relatienetwerken

#### Kracht

- Onafhankelijkheid
- Besluitvaardig

---

<sup>11</sup> Relatienetwerken hoort niet standaard bij de competenties zoals benoemd door de Pensioenfederatie. Het bestuur hecht sterk aan de vaardigheden om te kunnen netwerken in de omgeving mede in relatie tot de dispensatie.

De competentie samenwerken is niet opgenomen, dit wordt als vanzelfsprekend beschouwd.

### **2.2.2. Modelcompetentieprofiel Voorzitter**

De functie van voorzitter is een cruciale in het Bestuur. Hij of zij moet de bestuursvergadering en besluitvorming in goede banen leiden. Om die reden moet de voorzitter in aanvulling op de algemene competenties (in meerdere of mindere mate) beschikken over de volgende competenties:

- Strategisch denken
- Stressbestendigheid
- Klant-, kwaliteits- & Resultaatgerichtheid
- Leiderschap
- Voorzittersvaardigheid

Van de overige bestuursleden mag ook verwacht worden dat bovengenoemde competenties in enige mate aanwezig zijn.

### **2.2.3. Aanvullend modelcompetentieprofiel Commissies**

SPTN heeft de volgende commissies:

- Beleggingsadviescommissie
- Communicatiecommissie
- Risk-commissie

In aanvulling op de algemene competenties die verondersteld worden bij de bestuursleden wordt bij de leden van de Beleggingsadviescommissie verwacht dat ze beschikken (in meerdere of mindere mate) over de competentie:

- Stressbestendigheid

### **2.2.4. Competentieprofiel Thales Nederland B.V.**

Binnen Thales Nederland B.V. en het Thales concern zijn competenties reeds een bekend verschijnsel. Thales Nederland B.V. beschouwt als haar basiswaarden:

- Klantvertrouwen
- Eén team, één Thales
- Ontwikkeling
- Verantwoordelijkheid gericht op excellentie
- Wendbaar en innovatief

Thales is een professionele organisatie waar over het algemeen hoogopgeleide medewerkers werken en hoge eisen worden gesteld. Thales maakt gebruik van competentieprofielen en onderscheid daarbij drie categorieën:

*Generieke* competenties: Dat zijn gedragskenmerken die zijn afgeleid van de vijf basiswaarden van Thales;

*Functie specifieke* competenties: Dat zijn gedragskenmerken die in aanvulling op de generieke competenties voor de uitoefening van een bepaalde functie essentieel zijn;

*Skills*: De (technische) kennis en vaardigheden die een medewerker, naast de gedragskenmerken nodig heeft voor de uitoefening van zijn functie.

De competentieprofielen dienen als hulpmiddel bij de ontwikkeling van medewerkers.

De bestuursleden van SPTN voldoen aan de criteria die Thales stelt aan zijn medewerkers.

### **2.2.5. Toetsing competenties**

Het Bestuur kijkt jaarlijks via zelfevaluatie naar de competenties.

### **2.3. Professioneel gedrag**

Het bestuur onderkent dat professioneel gedrag naast deskundigheid en competenties een onmisbare component is van de geschiktheid. Bij professioneel gedrag gaat het om praktische en meetbare gedragsaspecten. Iedere (mede-)beleidsbepaler onderschrijft de volgende standpunten:

- Integer gedrag
- Ontwikkeld bewustzijn op het gebied van Board room dynamics
- Kennis van de karakteristieken van het fonds
- Voldoende tijd beschikbaar hebben

#### **2.3.1. Integer gedrag**

Integer gedrag wil zeggen dat iemand de eigenschap heeft te handelen in overeenstemming met hun principes en zich houden aan de verplichtingen die ze op zich genomen hebben. Een integer persoon is betrouwbaar, eerlijk, respectvol en gedraagt zich consistent in verschillende situaties.

#### **2.3.2. Board room dynamics**

De “the tone at te top” is van belang voor het goed functioneren van een organisatie. Aandacht van het eigen gedrag en groepsdynamische processen zijn op de prestaties van invloed en ook op de integriteit en de reputatie van de instelling. Het Bestuur heeft aandacht voor het eigen gedrag en de groepsdynamiek binnen het Bestuur en tussen het Bestuur en de in- en externe partijen waar het Bestuur mee van doen heeft.

#### **2.3.3 Karakteristieken van het fonds**

Professioneel gedrag is ook het eigen pensioenfonds door en door kennen. Hoe beter bestuurders zich bewust zijn van de karakteristieken van het fonds en hun besluitvorming langs de lijnen van die eigenheid, hoe beter de aanpak van de bestuurstaken zal verlopen. De dilemma's waar fondsbesturen voor komen te staan in hun besluitvorming en strategie, hangen samen met de eigenheid van het fonds. Gezien het feit dat de bestuurders werkzaam zijn bij Thales en het bureau Pensioenzaken daar tevens is gehuisvest zijn de onderlinge lijnen kort en kan er sprake zijn van dagelijks contact.

#### **2.3.4 Voldoende tijd beschikbaar hebben**

De geschatte tijdsbesteding voor een bestuurslid is een halve tot hele dag per week. Bestuursleden die werkzaam zijn in de onderneming krijgen voldoende tijd in de eigen functie om deze tijd voor het pensioenfondsbestuur beschikbaar te zijn. Tevens wordt er jaarlijks een inventarisatie gemaakt van de nevenfuncties van de bestuursleden. (Zie bijlage 4)

### 3. PROFIELEN BESTUURSLEDEN

Binnen het Bestuur van het pensioenfonds dient een zodanig niveau van kennis, ervaring, competenties en professioneel aanwezig te zijn dat het fonds volgens de maatstaven van DNB behoorlijk kan worden bestuurd. Hiertoe is een profielschets opgesteld voor bestuursleden. Zie hiervoor bijlage 5.

In de tabel hieronder is weergegeven wat het gewenste niveau van geschiktheid is binnen de functies en commissies.

	Niveau A	Niveau B*	Niveau B plus	Competenties**	Professioneel gedrag
Algemeen bestuurder	JA	JA (2)		D2, D4, V3, V5, K2, K4	Aantoonbaar voldoende tijd, integer gedrag, fonduarakteristieken in de genen hebben, goed ontwikkeld bewustzijn van de zogenaamde board room dynamics.
Voorzitter	JA	JA (1, 4, 5)		Idem algemeen bestuurder D1, K1, K6, K9, K10,	
Beleggingsadviescommissie	JA	JA (2, 4)	JA	Idem algemeen bestuurder K1	
Communicatiecommissie	JA	JA (2, 7)		Idem algemeen bestuurder	
Risk Commissie	JA	JA (2, 5)		Idem algemeen bestuurder	

\*Zie paragraaf 2.1.1 voor de desbetreffende aandachtsgebieden

\*\* Zie paragraaf 2.2.1 voor de desbetreffende competenties

DNB verwacht dat er minimaal twee leden van het pensioenfondsbestuur beschikken over een overall niveau B.

## 4. GESCHIKTHEIDSEISEN OVERIGE GREMIA

Een instantie/ persoon wordt medebeleidsbepaler door het goedkeuringsrecht op bepaalde bestuursbesluiten of door de grote invloed bij de totstandkoming van bestuursbesluiten.

### 4.1. De Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestaat uit drie externe deskundigen en is medebeleidsbepaler. De leden van de Raad van Toezicht zijn door DNB getoetst op geschiktheid. De taak en werkwijze van de Raad van Toezicht is het integraal toezicht op het fondsbestuur en dit met raad terzijde staan, alsmede goedkeuring geven aan bepaalde bestuursbesluiten. De eisen aan de geschiktheid van de leden van de Raad van Toezicht: geschikt zijn om toezicht te houden op de uitoefening van het gehele functioneren van het pensioenfondsbestuur, voldoende tijd daarvoor beschikbaar hebben. De onafhankelijkheid van de leden van de Raad van Toezicht dient voorop te staan. De Raad van Toezicht wordt verondersteld grondig inzicht in en belangstelling voor de eisen aan de dag te leggen die aan geschiktheid van het bestuur/ de bestuursleden worden gesteld. Het is daarom aan te bevelen dat de leden van de Raad van Toezicht zich tenminste vertrouwd te maken met de kennis behorend bij geschiktheidsniveau A. Het is aan het fonds of er voldoende countervailing power aanwezig is. De leden van de Raad van Toezicht voldoen ruimschoots aan deze eisen.

### 4.2. Het verantwoordingsorgaan

Het verantwoordingsorgaan (VO) bestaat uit een vertegenwoordiging namens actieve deelnemers, pensioengerechtigden en de werkgever. Het VO is betrokkene maar geen medebeleidsbepaler. Er zijn geen speciale eisen aan het verantwoordingsorgaan. Ze moeten wel in staat zijn het Bestuurlijk handelen te beoordelen. In het bijzonder is voor het verantwoordingsorgaan kennis van belang van de onderneming waarvoor de pensioenregeling wordt uitgevoerd, de cultuur en de arbeidsvoorwaardelijke achtergrond van het fonds. Aangezien de leden van het Verantwoordingsorgaan werkzaam zijn of waren bij Thales Nederland B.V. is daar sprake van.

Verder volgen de leden van het Verantwoordingsorgaan bij aantreding een basisopleiding (zoals de opleiding 'Fundament voor Verantwoordingsorganen' van SPO), waardoor wordt voldaan aan deze norm.

### 4.3. De manager en medewerkers van het Pensioenbureau

De manager van het pensioenfonds (en de medewerkers van het pensioenbureau) is/ zijn medebeleidsbepaler als het Bestuur dit besluit. De te stellen eisen zijn aan het fonds ter bepaling. Door opleiding en ervaring voldoet de huidige manager aan kennisniveau B en voldoen de medewerkers minimaal aan deskundigheidsniveau A. Het Bestuur ziet de manager en de medewerkers van het Pensioenbureau niet als medebeleidsbepaler. Het bestuur verlangt van de manager van het Pensioenbureau minimaal een kennisniveau B en van de medewerkers op het pensioenbureau minimaal niveau A.

### 4.4. Extern adviseur Beleggingsadviescommissie

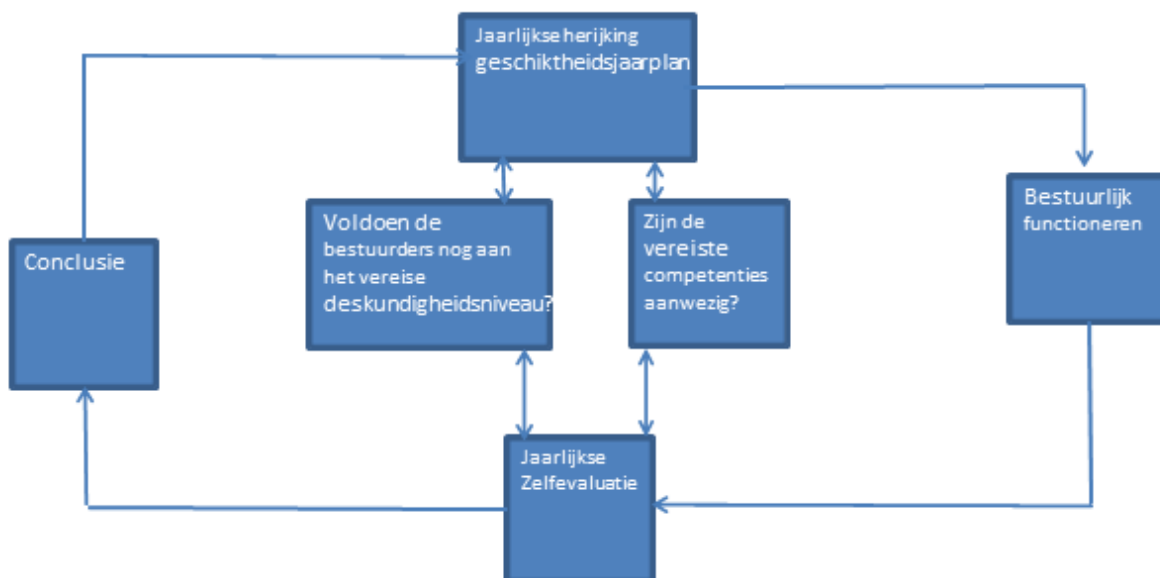
De Beleggingsadviescommissie laat zich bijstaan door een extern adviseur. Aangezien de extern adviseur betrokken is bij de totstandkoming van bestuursbesluiten is het een medebeleidsbepaler. Hij heeft hiervoor goedkeuring ontvangen van DNB en beschikt, gezien zijn beroep, over een expertniveau E.

#### **4.5. Sleutelfunctiehouders**

Voor wat betreft de scholing van de sleutelfunctiehouders geldt dat zij bereid moeten zijn tot het volgen van scholing om hun deskundigheid op het gewenste niveau te brengen. Voor de sleutelfunctiehouders die tevens bestuurder van het fonds zijn of medewerker van het bestuursbureau geldt dat de kosten van deze scholing worden vergoed door het fonds.

## 5. PROCES VAN GESCHIKTHEID IN JAARLIJKSE CYCLUS

Onderstaand schema geeft weer hoe het Bestuur de deskundigheid alsmede de competenties in beeld houdt. Jaarlijks vindt er een herijking plaats van het geschiktheidsjaarplan. Daarin worden alle wijzigingen opgenomen. Tijdens de jaarlijkse evaluatie wordt er tevens besproken of de bestuursleden nog aan het vereiste deskundigheidsniveau voldoen en of de vereiste competenties aanwezig zijn. De conclusies worden gerapporteerd en actiepunten worden geformuleerd waarvan de opvolging wordt gemonitord.



## **6. EVALUATIEBELEID**

Teneinde actief te kunnen sturen op de deskundigheid en de competenties binnen het Bestuur en de kwaliteit van besturen, vindt er jaarlijks een zelfevaluatie van het Bestuurlijk functioneren plaats, waarbij één keer in de drie jaar een externe, onafhankelijke partij wordt ingeschakeld. Het Bestuur staat dan stil bij de wijze van besturen en de manier waarop besluiten tot stand komen en ieders bijdrage daaraan. Zaken die aan de orde komen zijn het team functioneren, deskundigheid, integriteit, competenties, het besluitvormingsproces en de voorbereiding daarvan. Er vindt een kritische reflectie plaats op het functioneren van het Bestuur als geheel en van de individuele bestuurders. De evaluatie vindt plaats met het gehele bestuur.



## **7. OPVOLGINGSBELEID EN ONBOARDING**

Het Bestuur is zich ervan bewust om ook in de toekomst een bestuur te hebben met kennis, competenties, ervaring, draagvlak en vertrouwen er geïnvesteerd moet worden in de bestuurders van morgen. Thales opereert in een omgeving met technisch complexe vraagstukken, in een politieke context met grote financiële belangen. De werknemers zijn bovengemiddeld opgeleid. Het vinden van kwalitatief goede bestuurders is geen groot probleem.

Voor nieuw te benoemen bestuursleden is een algemene profielschets gemaakt (zie bijlage 5). Uitgangspunt is dat in het kader van werving en selectie van bestuursleden het Bestuur werkt met dit algemene bestuursprofiel eventueel aangepast met specifieke kenmerken. Het Bestuur heeft een Diversity & Inclusion beleid opgesteld dat ook aandacht krijgt tijdens de werving. In de profielen worden de criteria opgenomen waaraan nieuwe bestuursleden behoren te voldoen, zoals de gewenste aanvangsdeskundigheid (opleiding) en werkervaring, de gewenste competenties en mogelijke andere elementen.

Indien zittende bestuurders geen bestuursfunctie meer willen vervullen dienen ze dit een jaar van tevoren aan te geven. Dit geeft het Bestuur ruim de tijd om indien nodig verkiezingen uit te schrijven of op zoek te gaan naar een vervanger en de vervanger op te leiden op geschiktheidsniveau A. De vervanger mag gedurende deze tijd bestuursvergaderingen bijwonen om alvast ervaring op te doen.

Potentiële bestuursleden moeten, naast het in de statuten hieromtrent vermelde, onder meer voldoen aan de volgende eisen:

- Bereid zijn om de gedragscode te onderschrijven.
- Bereid zijn om cursussen te volgen om bij aantreden minimaal te voldoen aan geschiktheidsniveau A. Dat betekent dat er voor aanvang een opleiding gevolgd moet worden.
- Bereid zijn een screening door DNB toe te staan waarbij aangetoond kan worden dat er voldaan wordt aan de eisen van betrouwbaarheid en deskundigheid.
- Bereid zijn om minimaal een half jaar mee te kijken bij bestuursvergaderingen als voorbereiding op de functie van bestuurder.
- Nieuwe bestuurders krijgen de ruimte om te leren. Er is een vertrouwelijke cultuur waarin vragen gesteld mogen worden en mensen kwetsbaar kunnen zijn.
- Het verantwoordingsorgaan wordt gezien als kweekvijver voor het Bestuur.

### **7.1 Opgvolgingsplan**

De eisen die gesteld worden aan bestuurders van Pensioenfondsen worden steeds zwaarder. Bestuurders moeten vanaf dag één geschikt zijn voor de uitoefening van een bestuurlijke functie. Hij of zij moet beschikken over de voor het fonds benodigde kennis in combinatie met én de benodigde competenties én professioneel gedrag.

Het bestuur doet er daarom verstandig aan om voorzieningen te treffen om de opvolging van bestuurders zo goed mogelijk te borgen en te anticiperen op de invulling van (onvoorzien) opvallende bestuursfuncties. Mede om deze reden heeft het bestuur al aangegeven dat ze het VO als kweekvijver zien voor mogelijke vacatures in het bestuur.

Vanuit het bestuur wordt een proactieve rol verwacht naar de voordragende belanghebbenden, namens de

gepensioneerden, actieve werknemers en werkgever. Werken met aspirantbestuursleden is, gezien de eis van onmiddellijke geschiktheid van een kandidaat om te besturen, een noodzaak om de continuïteit van het bestuur zo goed mogelijk te borgen.

Daarnaast is het ook belangrijk dat het bestuur zelf periodiek nadenkt over de gewenste samenstelling van het bestuur voor de komende jaren. Dus niet alleen de leeftijd van bestuurders zou mee moeten spelen of over opvolging na te denken, dit zou ook andere gronden kunnen hebben (bijvoorbeeld interesses, opleiding, (voormalige) functie(s) binnen het bedrijf, etc).

Door het beter in kaart brengen van de zittingstermijnen van bestuursleden, de leden van het VO (als potentiële kweekvijver voor het bestuur) en de acties die noodzakelijk zijn om een bestuurslid voor te bereiden op zijn rol (inclusief tijdsduur per activiteit) kan er beter worden ingespeeld op de invulling van vacatures en gezocht worden naar geschikte kandidaten.

Onderstaand is in beeld gebracht op welk moment voor de (her) benoeming er een bepaalde actie in gang moet worden gezet. Dit is vervolgens opgenomen in het bestuurlijk meerjarenplan.

<b>Moment voor de (her)benoeming</b>	<b>Actie</b>
2 jaar	Vorbereiding van gedachten over en scenario's voor eventuele wisselingen binnen het bestuur door het Dagelijks Bestuur. Vervolgens wordt het onderwerp op de agenda gezet voor de zelfevaluatie.
1 jaar en 9 maanden	Onderwerp van gesprek tijdens zelfevaluatie.
1 jaar en 5 maanden	Voorbespreking door voorzitter met het betreffende bestuurslid over eventuele herbenoeming of beëindiging van de bestuursfunctie.
1 jaar	Bestuurslid geeft uiterlijk 1 jaar voor het verstrijken van de zittingsperiode aan of er interesse bestaat in herbenoeming. Bij interesse worden de benodigde procedures gevolgd (verkiezing?? of voordracht voor herbenoeming) en wordt vastgesteld of herbenoeming plaats zal vinden. Indien de termijn niet wordt verlengd:
1 jaar	Werving nieuw bestuurslid/Voorleggen voorgenomen benoeming aan RvT/ Inwerktijd/ Opleiding geschiktheidsniveau A/Eventuele beoordeling bestuurslid door DNB.
10 maanden	Indien het nieuw te werven lid een gepensioneerde is, dienen de verkiezingen te worden voorbereid.
6 maanden tot 0	Inwerktijd nieuwe bestuurslid.
Voor het verlopen van de zittingstermijn van een Bestuurslid	(Her)Bennoeming bestuurslid.

Voor het verantwoordingsorgaan kunnen de volgende termijnen in acht worden gehouden:

<b>Moment vòòr de (her)benoeming</b>	<b>Actie</b>
10 maanden	Het VO stelt het bestuur in kennis of er volgens het rooster van aftreden een vacature ontstaat. In het geval van een lid namens de werknemers of gepensioneerden vinden er verkiezingen plaats.
10 maanden	Starten met voorbereidingen verkiezingen.
6 maanden	Bekendmaking nieuw VO lid.
6 maanden tot 0	Meelopen/opleiding volgen.
0	Start nieuw VO lid

## 8. PERMANENTE EDUCATIE

De pensioensector en de wereld eromheen is continue in beweging. Aandacht voor permanente educatie en permanente geschiktheid is daarom essentieel. Leren doe je door het volgen van opleidingen, workshops en cursussen. Maar ook het leren van andere mensen is daar een onderdeel van. Van de experts binnen en buiten de organisatie kan eveneens veel worden geleerd. Om geschikt te zijn en te blijven, is continue educatie en aandacht nodig voor nieuwe ontwikkelingen.

Het Bestuur hecht hier veel waarde aan en besteedt aandacht aan het thema. Jaarlijks wordt het geschiktheidsjaarplan opgesteld en wordt er gekeken waar er lacunes of opleidingswensen zijn.

### 8.1. Handhaving kennis

Gedurende het jaar wordt tijdens reguliere vergaderingen van het Pensioenfonds regelmatig in permanente educatie voorzien doordat externe deskundigen worden uitgenodigd tijdens bestuursvergaderingen of commissiebijeenkomsten. Het Bestuur krijgt (meestal via het Pensioenbureau) diverse informatiebronnen doorgestuurd waarmee de kennis op peil kan worden gehouden:

- overzicht met aanbod van opleidingen voor pensioenfondsbestuurders.
- publicaties van de Pensioenfederatie, DNB, AFM, Willis Towers Watson, AON Hewitt en van andere (actuariële) bureaus en uitvoeringsorganen
- (thema)bijeenkomsten en seminars georganiseerd door Pensioenfederatie, DNB, AFM, actuariële bureaus, consultants en diverse vermogensbeheerders.
- In house actualiteiten (mid)dagen bijvoorbeeld vermogensbeheer
- rondzending relevante krantenartikelen
- bijhouden van vakbladen, e-mailalerts en nieuwsbrieven.

### 8.2. Opleidingen/ deskundigheidsbevordering

De bestuursleden zijn voornemens om, afhankelijk van de gewenste deskundigheid en passend in een algemeen geschiktheidsbeleidsplan, deel te nemen aan een of meer opleidingen of modules uit het op dit moment steeds groter wordende aanbod van op pensioenfondsbestuurders toegesneden cursussen. In eerste instantie wordt gebruik gemaakt van het opleidingsaanbod van SPO en WillisTowerWatson. Het spreekt vanzelf dat dit zo mogelijk nog nadrukkelijker geldt voor nieuw aantredende bestuursleden. In bijlage 1 worden de geplande en gerealiseerde opleidingen en trainingen weergegeven.

### 8.3. Monitoring van het opleidingsplan

Het pensioenbureau houdt de gevolgde opleidingen/seminars en cursussen bij van de bestuursleden.

Jaarlijks wordt het geschiktheidsbeleidsplan bijgewerkt met de laatste stand van zaken.

## 9. INWERKINGTREDING

Dit geschiktheidsbeleidsplan, vastgesteld door het bestuur op 10 maart 2023, treedt in werking per deze datum en vervangt alle voorgaande geschiktheidsbeleidsplannen.

Bijlagen:

1. Geschiktheidsmatrix bestuur
2. Competentiematrix bestuur
3. Individueel ontwikkelingsplan
4. Opleidingen en achtergrond
5. Functieprofielschets

### VERSIE BEHEER

Versie	Besproken op	Vastgesteld op
20230310_concept	10-03-2023	10-03-2023, met inachtneming van wijzigingen zoals in versie 20230310_def.

**BIJLAGE 1: GESCHIKTHEIDSMATRIX STICHTING PENSIOENFONDS THALES  
NEDERLAND, 2023**

Geschiktheidsonderwerpen Beleidsregel geschiktheid 2012	A. Bestuur, organisatie en communicatie		B. Producten, diensten en markten waarop de onderneming actief is			C. Beheerste en integere bedrijfsvoering		D. Besluitvorming	E. Voldoende tijd
	Het besturen van een organisatie	Communicatie	Relevante wet- en regelgeving	Pensioenregeling en pensioensoorten	Financieel technische en actuariële aspecten	Administratieve organisatie en interne controle	Uitbesteding	Evenwichtige en consistente besluitvorming	Voldoende tijd
<b>D.J.H. de Bruijn</b> Voorzitter/ dagelijks bestuur	B	B	B	B	B	B	B	V	V
<b>J.H.E. Soepenber</b> Vicevoorzitter/ dagelijks bestuur/communicatiecommissie	A	B	B	B	A	A	A	V	V
<b>G.M. Mulders</b> Penningmeester/ beleggingsadviescommissie	B	A	B	B	B	B	B	V	V
<b>E.C. Weening</b> Bestuurslid/ communicatiecommissie	B	B	B	B	B	B	B	V	V
<b>S.C.A. Tijhuis</b> Bestuurslid/ sleutelfunctiehouder risicobeheer	B	B	B	A	B	B	B	V	V
<b>J.H. van Deemter</b> Bestuurslid/ beleggingsadviescommissie	B	A	B	A	A	A	A	V	V

*Toelichting:*

*Scores bij geschiktheidsonderwerpen A, B en C graag aangeven in geschiktheidsniveaus, conform Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur van de Pensioenfederatie (deskundigheidsniveaus A, B, B+ of E). Scores bij de geschiktheidsonderwerpen D en E graag aangeven met 'V' (=Voldoende) of 'O' (=Onvoldoende).*

## Toelichting per persoon

<b>Naam</b>	<b>D.J.H. de Bruijn</b>
Aandachtsgebied/ commissie	Voorzitter/ dagelijks bestuur/ sleutelfunctiehouder Internal Audit Aandachtsgebieden: Governance, administratieve organisatie en interne controle, uitbesteding
In functie sinds	06-06-2012
Relevante opleidingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- WO Business Economy Master level (NL: Drs., international: MBA). Specialisation in Audit, Tax and Internal Control Systems.</li> <li>- Postdoctorate Certified Management Accountant (CMA) and Certified Financial Manager (CFM) US based education, international certified controller (certificates expired).</li> <li>- Postdoctorate Executive Master of Finance and Control (international: EMFC, NL: Register Controller (RC)</li> <li>- Executive Pensions Program (Nyenrode)</li> </ul>
Relevante ervaring (met concrete voorbeelden)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- VP Finance &amp; CFO, International Business Line Above Water Systems</li> <li>- VP Finance &amp; CFO, Thales Nederland</li> </ul> <p>Ruime ervaring op het gebied van besturen, organisatie aanpassingen en financieel eindverantwoordelijk zijn voor Thales Nederland, Thales Duitsland en een internationale businessline binnen Thales Group. Ruime ervaring met administratieve organisatie en interne controle alsmede met audits (zowel intern als extern).</p>

<b>Naam</b>	<b>J.H.E. Soepenber</b>
Aandachtsgebied/ commissie	Vicevoorzitter/ dagelijks bestuur/communicatiecommissie Aandachtsgebieden: Governance, communicatie, relevante wet- en regelgeving
In functie sinds	01-03-2008
Relevante opleidingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- HBO Personeel &amp; Organisatie</li> <li>- OPF Pensioencursus/besturen van een pensioenfonds</li> <li>- Diverse (pensioen gerelateerde) cursussen</li> </ul>
Relevante ervaring (met concrete voorbeelden)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Human Resources Director bij Thales Nederland</li> </ul> <p>Ruime ervaring op het gebied van besturen van een organisatie. Als lid van de sociale commissie van werkgeversorganisatie FME ervaring opgedaan met arbeidsvoorwaarden, CAO-onderhandelingen en pensioenen.</p>

<b>Naam</b>	<b>G.J. Mulders</b>
Aandachtsgebied/ commissie	Penningmeester/ (voorzitter) beleggingsadviescommissie Aandachtsgebieden: vermogensbeheer, financieel technische en actuariële aspecten, uitbesteding
In functie sinds	18-03-1992
Relevante opleidingen	- Polytechnics (HTS) Enschede Electronics;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- WO: Master Business Administration</li> <li>- WO: Master Electronic Engineering</li> <li>- BlackRock Educational Academy <ul style="list-style-type: none"> <li>- Global Fixed Income &amp; Equities</li> <li>- Advanced Fixed Income</li> <li>- Asset Allocation &amp; Factor-based Investing</li> </ul> </li> </ul>
Relevante ervaring (met concrete voorbeelden)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- VP Technical Director Above Water Systems bij Thales Nederland</li> <li>- Director AWS-Marketing &amp; Business Development</li> <li>- Director Business Capture &amp; Bids</li> </ul> <p>Ruime ervaring op het gebied van (internationale) contractonderhandelingen (contractwaarde varieert tussen 10 miljoen en enige honderden miljoenen euro). Voorbereiden en toewerken naar getekende overeenkomsten inclusief betalingschema, juridische condities en licentie overeenkomsten met subcontractors. Tevens ruime ervaring met strategie, productstrategie, business development, Multi-level technologie en techniek in ontwerp en kwalificatie met ruime ervaring in goede vastlegging en formele documentatie; multidisciplinair werken binnen verschillende landen en culturen op verschillende abstractie niveaux parallel en simultaan.</p>

<b>Naam</b>	<b>E.C. Weening</b>
Aandachtsgebied/ commissie	Bestuurslid/ communicatiecommissie Aandachtsgebieden: Communicatie, pensioenregeling en pensioensoorten
In functie sinds	19-08-2019
Relevante opleidingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- WO Electrotechniek</li> <li>- Fundament voor verantwoordingsorgaan</li> <li>- Governance Leergang: Geschikt worden op niveau A (SPO)</li> <li>- Governance Leergang: Van Geschikt naar ervaren op niveau B (SPO)</li> </ul>
Relevante ervaring (met concrete voorbeelden)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- - Engineering Delivery Manager, Thales Nederland</li> <li>- Engineering Discipline Manager, Thales Nederland</li> <li>- Bid Manager, Thales Nederland</li> <li>- Voorzitter Energie Coöperatie Endona U.A. te Heeten</li> <li>- Lid Verantwoordingsorgaan Stichting Pensioenfonds Thales Nederland (SPTN)</li> <li>- Voorzitter Ondernemingsraad Thales Hengelo</li> </ul> <p>Ruime ervaring met het leiden van multidisciplinaire en multinationale engineering teams voor grote klanten contracten. Ruime ervaring opgedaan met het maken van heldere, afgesproken en gedragen processen. Zowel binnen kleine teams die aanbidding doen aan klanten als grote engineering projecten waar met &gt;100 engineers aan één product gewerkt wordt. Uiteenlopende projecten worden altijd procesmatig benaderd, vastgelegd en verbeterd. Als "Country Process Owner" veelvuldig en succesvol ge-audit voor diverse standaarden (bv. ISO9001) door diverse partijen.</p>



	Zowel binnen het VO als binnen het bestuur al meerdere jaren het communicatiebeleid in portefeuille.
--	--

<b>Naam</b>	<b>S.C.A. Tjihuis</b>
Aandachtsgebied/ commissie	Bestuurslid/ sleutelfunctiehouder risicobeheer Aandachtsgebieden: risicomangement, administratieve organisatie en interne controle
In functie sinds	31-01-2017
Relevante opleidingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- HBO Bedrijfseconomie</li> <li>- Governance Leergang: Geschikt worden op niveau A</li> <li>- Diverse (pensioen gerelateerde) cursussen</li> </ul>
Relevante ervaring (met concrete voorbeelden)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CFO en Geschäftsführer van Thales Defence &amp; Security GmbH in Duitsland. met vestigingen in Kiel, Hamburg , Koblenz en Pforzheim (ca 800 medewerkers)</li> <li>- CFO Continental Europe van de Thales Divisie Land &amp; Joint met vestigingen in Nederland, Italië, Noorwegen, Duitsland (Kiel en Pforzheim), België en Spanje (ca 1200 medewerkers)</li> <li>- CFO van Thales Communication France met 5 vestigingen in Frankrijk (direct leiding gegeven aan ca 200 medewerkers)</li> </ul> <p>Vanuit diverse CFO posities ruime ervaring met risicomangement. Ruime ervaring op het gebied van besturen, organisatie aanpassingen en financieel eindverantwoordelijk zijn. Ruime ervaring met administratieve organisatie en interne controle alsmede met audits (zowel intern als extern).</p>

<b>Naam</b>	<b>J. H. van Deemter</b>
Aandachtsgebied/ commissie	Bestuurslid/ beleggingsadviescommissie Aandachtsgebieden: vermogensbeheer
In functie sinds	30-01-2023
Relevante opleidingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- WO (doctoraal) Natuurkunde</li> <li>- WO (PhD) Biofysica/ Neuroinformatica</li> <li>- Post HBO Bedrijfskunde</li> <li>- Governance Leergang: Geschikt worden op niveau A</li> <li>- Geschikt worden op niveau <b>B</b>: Module Vermogensbeheer &amp; beleggingsbeleid (B)</li> </ul>
Relevante ervaring (met concrete voorbeelden)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Product Manager Services Obsolescence bij Thales Nederland</li> <li>- Voorzitter Centrale Ondernemingsraad (COR) Thales Nederland + lid OR Hengelo</li> <li>- Member Select Committee European Works Council Thales (+ lid OR Hengelo en COR Thales Nederland)</li> <li>- Lid Verantwoordingsorgaan namens actieven, Stichting Pensioenfonds Thales Nederland</li> </ul> <p>Meerjarige ervaring in het structureren van complexe vraagstukken en snel verbanden zien. Bijvoorbeeld tijdens promotieonderzoek, maar ook in verschillende functies binnen Thales en de medezeggenschap.</p>

	<p>Gewend om overzicht te houden, vooruit te kijken en hierop te anticiperen (in scenario's denken).</p> <p>Blijft goed functioneren bij hoge werkdruk of onverwachte tegenslagen, laat zich niet uit het veld slaan</p>
--	--

## BIJLAGE 2: COMPETENTIEMATRIX

Competenties	De Bruijn (DB, VZ)	Mulders (BAC)	Soepenbergh (DB, CC)	Weening (CC)	Tijhuis (RC)	Van Deemter (BAC)
D1 Strategisch denken	JA	JA	JA	JA	JA	JA
D2 Multidisciplinair denken	JA	JA	JA	JA	JA	JA
D3 Verantwoordelijkheid	JA	JA	JA	JA	JA	JA
D4 Reflecterend vermogen	JA	JA	JA	JA	JA	JA
V1 Loyaliteit	JA	JA	JA	JA	JA	JA
V2 Samenwerken	JA	JA	JA	JA	JA	JA
V3 Communicatief vermogen	JA	JA	JA	JA	JA	JA
V4 Omgevingsbewustzijn	JA	JA	JA	JA	JA	JA
V5 Relatienetwerken	JA	JA	JA	JA	JA	JA
K1 Stressbestendigheid	JA	JA	JA	JA	JA	JA
K2 Onafhankelijkheid	JA	JA	JA	JA	JA	JA
K3 Authenticiteit	JA	JA	JA	JA	JA	JA
K4 Besluitvaardigheid	JA	JA	JA	JA	JA	JA
K5 Onderhandelingsvaardigheid	JA	JA	JA	JA	JA	JA
K6 Klant-, kwaliteits- en resultaatgerichtheid	JA	JA	JA	JA	JA	JA
K7 Strategische sturing	JA	JA	JA	JA	JA	JA
K8 Overtuigingskracht	JA	JA	JA	JA	JA	JA
K9 Leiderschap	JA	JA	JA	JA	JA	JA
K10 Voorzittersvaardigheid	JA	JA	JA	JA	JA	JA

Professioneel gedrag	De Bruijn (DB, VZ)	Mulders (BAC)	Soepenber (DB, CC)	Weening (CC)	Tijhuis (RC)	Van Deemter (BAC)
Voldoende tijd	JA	JA	JA	JA	JA	JA
Integer gedrag	JA	JA	JA	JA	JA	JA
Fondskarakteristieken in de genen	JA	JA	JA	JA	JA	JA
Bewustzijn board room dynamics	JA	JA	JA	JA	JA	JA

 = gewenst niveau

### BIJLAGE 3: INDIVIDUEEL ONTWIKKELINGSPLAN

De bestuursleden hebben de volgende ontwikkeldoelen voor 2023 vastgesteld.

	Ontwikeldoelen	Leeroplossingen	Benodigdheden	Planning
D.J.H. de Bruijn	Meer kennis opdoen Nieuwe Pensioen Stelsel	Seminar DNB Bijhouden vakliteratuur	Aanmelding seminar Geen	Voorjaar 2023 Continue
G.J. Mulders	WTP kennis verdiepen t.b.v. de invoering  Cyber Security Verdiepen t.b.v. SPTN assesment met kennis van DORA en NIS 2  ESG & SFDR Reporting SPTN vermogensbeheer op Artikel 8 niveau, welke benodigdheden	Web, o.a. behandeling in 1 <sup>ste</sup> Kamer Commissie SWZ, expert opinion, Position Papers  Web, diverse bronnen, documenten  - BlackRock EA webinars, - GoldmanSachs AM meeting, - PodCasts - Webinars BrightTalk		2023-2024  2023-2024  2023-2024
J.H.E. Soepenbergh	Delen van kennis aan nieuw bestuurslid i.v.m. pensionering		Opvolger bestuurslid	1/1/2024
S.C.A. Tjihuis	Meer kennis opdoen Nieuwe Pensioen Stelsel  Delen van kennis aan nieuw bestuurslid	Seminar DNB Bijhouden vakliteratuur	Aanmelding seminar Geen  Opvolger bestuurslid	Continue in 2023  2023/2024
E.C. Weening	Beter inzicht krijgen in de communicatie eisen en behoeftes die voortvloeien uit wijzigende wetgeving	Seminars, Webinars en andere ad-hoc bijeenkomsten	Tijd	Afhankelijk van het aanbod, maar voor einde 2023

	(Bedrag ineens, NPC, etc.)			
J.H. van Deemter	Niveau B	SPO Governance, Communicatie & Verantwoording	Niveau B	SPO Governance, Communicatie & Verantwoording

## BIJLAGE 4: OPLEIDINGEN EN ACHTERGROND

Achtergrond Bestuurders:

	D.J.H. De Bruijn	J.H.E. Soepenber	E.C. Weening	G.J. Mulders	S.C.A. Tijhuis	J.H. van Deemter
Hoogst afgeronde opleiding	VU Amsterdam Master in Business Economics Register Controller (RC) Executive Master of Finance and Control (EFMC)	HBO Personeel en Organisatie	Universiteit Twente Electrotechniek (PhD)	UT Twente Elektrotechniek (Ir)  UT Twente Bedrijfskunde (Ir)	KHS Tilburg Bedrijfseconomie	Universiteit Groningen Natuurkunde (PhD)
Huidige (laatste) functie	Thales Nederland en Thales BL AWS VP Finance & Chief Financial Officer	Thales Nederland Human Resources Director	Thales Nederland Solution Engineering Manager	Thales Nederland VP Technical Director Above Water Systems	Gepensioneerd Voorheen: Thales Germany CFO en geschäftsführer	Thales Nederland Product Manager Service Obsolescence Management
Nevenfuncties	X	Bestuurder Stichting Metalektro Personeelsdienst Lid Sociale commissie FME	Voorzitter Energie Coöperatie Endona U.A. te Heeten	X	X	X
Voltijd Equivalent score (VTE) <=1	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

## Vervolg bijlage 4: Opleidingen en achtergrond

Overzicht genoten opleidingen/cursussen en seminars tbv bestuursfunctie SPTN

Naam	Datum	Gevolgde opleiding/cursus/seminar	Uitvoerder	Aantal dagen
Allen	Vanaf 2010 Jaarlijks November	Bijeenkomst ING IM en BlackRock	ING IM en BlackRock	1 dag
D.J.H. De Bruijn	April 2012	Executive pensioenopleiding Deskundigheidsniveau 1	TowersWatson Academy	2
	Mei 2013	DNB pensioenseminar (incl. workshop functieprofielen bestuurders)	DNB	1 dag
	Augustus 2013	Jaarlijkse DNB-pensioenseminar/workshop	DNB	1 dag
	Februari 2014 – Januari 2015	Executive Pensions Program	Nyenrode	10 x 2 dagen
	18 maart 2014	Themamiddag Geschikt Pensioenfondsbestuur	Pensioenfederatie	½ dag
	27 mei 2014	Seminar “In control, met oog voor rendement”	ING IM	½ dag
	3 februari 2015	Minicongres	Pensioenfederatie	½ dag
	27 februari 2015	Themamiddag actualiteiten	Pensioenfederatie	½ dag
	8 april 2015	Themabijeenkomst	Pensioenfederatie	½ dag



	10 september 2015	Pensioenseminar	DNB	½ dag
	9 september 2016	Pensioenseminar	DNB	½ dag
	17 en 18 mei 2018	SPO module Risicomanagement & uitbesteding	SPO	3 dgn (incl. voorbereiding)
	16 oktober 2018	WTW Academy Module Risk & Control	WTW	2dagen (incl. voorbereiding)
	29 Juni 2018	Seminar	DNB	1 dag
	31 Okt en 1 nov 2018	World Pension Summit	Pensions & Investments	2 dagen
	September 2019	Board Room Dynamics	SPO	2 dagen
	Juni 2019	TMP Seminar, jaarlijks seminar voor middelgrote pensioenfondsen (T2)	DNB	
	13 februari 2020	ledenbijeenkomst PF toekomstvisie	PensioenFederatie	1 dagdeel
	6 oktober 2021	Ledenbijeenkomst PF	PensioenFederatie	1 dagdeel
	6 oktober 2022	Themabijeenkomst PF 'Samen op reis naar een digitale toekomst'	PensioenFederatie	1 dagdeel
J.H.E. Soepenber	Algemeen	Lid Sociale commissie FME CAO klankbordgroep		
	sept. 2008	OPF Pensioencursus/besturen van een pensioenfonds (1)	SPO	3
	Oktober 2008	Beleggingscursus	ING IM en Black Rock	1
	November 2008	Jaarlijks Congres OPF	OPF	1

Oktober 2009	Workshop Effectieve Pensioencommunicatie	OPF	0,5
September 2009	Kennistoets niveau 1		1
November 2009	Beleggingscursus	ING IM en Black Rock	1
November 2010	Jaarlijkse bijeenkomst met vermogensbeheerders	ING IM en Black Rock	1
2010/2011/2012	Lid sociale commissie FME	FME	variabel
2010/2011/2012	CAO klankbordgroep	FME	variabel
November 2011	Jaarlijkse bijeenkomst met vermogensbeheerders	ING IM en Black Rock	1
Maart 2013	Afdekken renterisico's, sessie 1	Black Rock	½ dag
Mei 2013	Afdekken renterisico's, sessie 2	Black Rock	½ dag
Januari 2014	Strategische assetallocatie en risicobudgetering	BlackRock	½ dag
3 september 2013	Bijeenkomst informatie FTK	Pensioenfederatie	½ dag
20 maart 2014	Congres IPN "See you in court"	IPN	½ dag
2 september 2014	Themabijeenkomst actualiteiten	Pensioenfederatie	½ dag
6 november 2014	Jaarlijks Congres	Pensioenfederatie	1 dag
5 juni 2015	AFM Seminar Wetswijzigingen pensioencommunicatie	AFM	1 dag
Sept 2018	Pensioenseminar	DNB	1 dag
Juni 2019	Dviersiteitsbevordering	Pensioenfederatie	

G.J. Mulders	2007	Seminar Nieuwe pensioenwet en toezicht op pensioenfondsen	DNB	1
	2007	Seminar Algemeen beleggingsklimaat	Black Rock	1
	Oktober 2008	Beleggingscursus	ING IM en Black Rock	1
	November 2009	Beleggingscursus	ING IM en Black Rock	1
	Maart 2010	Seminar	Black Rock	1
	Maart 2011	Black Rock Event	Black Rock	1
	April 2010	ING Meeting Den Haag	ING IM	1
	2012	Presentatie Low Volatility	ING IM en Black Rock	0,5
	2012	Seminar Emerging Markets	ING IM	
	Juni 2013	Pensioen in een dynamische omgeving	ING IM	1
	Oktober 2013	Credits Markets	ING IM	1
	September 2014	Algemene Ledenvergadering	Pensioenfederatie	½ dag
	December 2014	Algemene Ledenvergadering	Pensioenfederatie	½ dag
	September 2015	Themamiddag Prinsjesdag en Actualiteiten	Pensioenfederatie	½ dag
	Mei 2016	PBM pensioen symposium	PBM	½ dag
	Juni 2016	Algemene Ledenvergadering	Pensioenfederatie	½ dag
	Oktober 2016	4e Bismarck-lezing	Stichting NIMF	½ dag
	Oktober 2016	Institutioneel beleggersevenement	NNIP	1 dag

	2017	Pension Pro sessie	Pension Pro	½ dag
	2017	Global Outlook	Black Rock	½ dag
	2017	Sessie incl. afscheid Leen Mijnaard	Black Rock	½ dag
	2017	ESG Beleggen	Black Rock	¾ dag
	2017	Lunch sessie met o.a. Naut Wellink	NNIP	¾ dag
	Januari 2018	Ontbijtsessie met George Osborn	Black Rock	½ dag
	Juni / Sept/ Okt 2018	Black Rock Educational Academy	Black Rock	15 dagen
	2019	Vervolg Black Rock Academy Risk	Black Rock	
	2019 - 2022	Webinars BLKR Global Outlook met kwartaal updates	Black Rock	3 x 1 uur
	2019 - 2022	Webcast Rick Rieder BLKR Monthly	Black Rock	6x 1 uur
	2022	Global Markets Overview ; maandelijkse publicatie	WTW	Ca 6 uur
	14.12.2022	Webinar Bright Talk Cyber Security : CISO Perspective: The Best Offense Is A Strong Defense	BrightTalk	1 uur
	xx.12.2022	2023 Global outlook A new investment playbook Stock Market Monitor Q1, 2023 Geopolitical risk dashboard 06 dec 2022	Black Rock	2 uur
	12.01.2023	Webinar STOXX WTW Climate Transition Indices: Managing Tomorrow's Transition Risk, Today.	BrightTalk	1 uur

	07.02.2023	Seminar Inspiratie & Uitdagingen Goldman Sachs Asset Management	GS-AM	½ dag
		Papers DNB van Juni 2020 doornemen: 1) Biodiversiteit en de financiële sector: een kruisbestuiving? 2) Methoden voor analyses in Biodiversiteit en de financiële sector: een kruisbestuiving?	DNB	1 dag
	22.02.2023	t.b.v. Cyber Security inventarisatie van NIS2 EU Directive diverse documenten	EU	1 dag
	17.01 en 31.01.2023	Technische Briefing sessies van SWZ met 1 <sup>ste</sup> Kamercommissie SWZ voor WTP invoering	1 <sup>ste</sup> Kamer video verslag	1 dag
	14.02 en 21.02.2023	Deskundigenbijeenkomsten 1 <sup>ste</sup> Kamer WTP op 14.02.2022 en 21.02.2023 met presentatie en discussie over de position papers	1 <sup>ste</sup> Kamer video verslag	1 dag
S.C.A. Tijhuis	2016	Pensioenopleiding deskundigheidsniveau 1	SPO	8 dagen
	2017	Informatieve bijeenkomst	NVOG	1 dag
	2018	Black Rock Strategische Asset Allocatie en Risico Budgetering	Black Rock	1 dag
	September 2018	Pensioenseminar	DNB	1 dag
	2018	Afdekken Renterisico	Black Rock	1 dag
	2019	Opleiding voor bestuurders/ Manager Selectie en monitoring en ESG	Black Rock	1 dag
	Maart 2019	Belangen verstrengeld	DNB	

E.C. Weening				
	2018	Fundament voor verantwoordingsorgaan	SPO	
	2018-2019	Governance Leergang: Geschikt worden op niveau A	SPO	8 dagen
	2020-2022	Governance Leergang: Van Geschikt naar Ervaren op niveau B	SPO	11 dagen
J.H. van Deemter				
	Mei 2016	Fundament voor verantwoordingsorgaan	SPO	2 dagen + zelfstudie
	2016	VO beleggingscursus Blackrock Amsterdam	BlackRock	½ dag
	2017	Training Blackrock Alternatieve Beleggingen	BlackRock	½ dag
	2018	Trainig Blackrock Afdekking Renterisico	BlackRock	½ dag
	2018-2020	Governance Leergang: Geschikt worden op niveau A	SPO	8 dagen + zelfstudie
	Juni 2022	Module Vermogensbeheer & beleggingsbeleid	SPO	3 dagen + zelfstudie

## **BIJLAGE 5: FUNCTIEPROFIEL BESTUURSLEDEN**

Profielschets voor (aspirant) bestuursleden Stichting Pensioenfonds Thales Nederland

### Stichting Pensioenfonds Thales Nederland

Stichting Pensioenfonds Thales Nederland is verantwoordelijk voor de veiligstelling van de pensioenaanspraken die in het kader van de collectieve pensioenregeling van Thales Nederland B.V. zijn toegezegd. De collectieve pensioenregeling is bestemd voor medewerkers van Thales Nederland B.V. en gelieerde ondernemingen. Hiertoe wordt voor ca. 5.621 deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden circa € 1.9 mld. vermogen belegd (cijfers 2021). Stichting Pensioenfonds Thales Nederland heeft ten doel het uitkeren van pensioenen aan het personeel van Thales Nederland B.V. en aan de nagelaten betrekkingen van het personeel, conform de voorwaarden zoals aangegeven in het pensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomst. Het Bestuur van het pensioenfonds heeft de eindverantwoordelijkheid voor de pensioenuitvoering en een solide beleggingsbeleid. Dit houdt in dat het Bestuur onder andere het beleid ten aanzien van de pensioenadministratie- en communicatie moet bepalen evenals het beleggingsbeleid. Ook stelt zij het pensioenreglement vast. Daarnaast dient zij controle te houden op een correcte en stipte uitvoering van de pensioenuitkeringen. Ook dient het Bestuur toe te zien op een toereikende pensioenpremie. Het Bestuur van SPTN Pensioenfonds Thales Nederland werkt volgens een paritair bestuursmodel en bestaat uit 6 leden; 3 vertegenwoordigers van de werkgevers en 2 vertegenwoordigers van de deelnemers en 1 vertegenwoordiger van de pensioengerechtigden. Het Bestuur vergadert ongeveer 10 keer per jaar. Elke bestuurder heeft tot taak om, gezamenlijk met de andere bestuurders, te zorgen voor een beheerste en integere bedrijfsvoering.

### Werkwijze

Het besturen van een pensioenfonds is een complexe zaak, hetgeen dan ook een behoorlijke tijdsbesteding vereist. Bestuursleden worden geconfronteerd met steeds ingewikkelder structuren op het gebied van financiën, wet- en regelgeving, beleggingen en communicatie. Nieuwe wetgeving en regels volgen elkaar en in een hoog tempo op. Niet alleen de toezichthouders zoals De Nederlandsche Bank, de Autoriteit Financiële Markten en het Interne Toezicht door middel van de Raad van Toezicht, maar ook het Verantwoordingsorgaan vervullen een steeds prominentere rol. Een en ander heeft tot gevolg dat er steeds hogere eisen worden gesteld aan de geschiktheid van een pensioenfondsbestuurder.

Een pensioenfondsbestuurder staat er echter niet alleen voor. Bij SPTN wordt het Bestuur ondersteund door bij het fonds betrokken partijen, externe adviseurs en bureau pensioenzaken. Hierbij kan worden gedacht aan de adviserend en certificerend actuaris, accountant, vermogensbeheerders, de pensioenuitvoerder. Daarnaast zijn er commissies ingesteld zoals de beleggingsadviescommissie., de communicatiecommissie en de Risk-commissie.

Het ondernemen van de juiste acties en het in samenhang beoordelen van voorgelegde voorstellen en adviezen zijn voor de bestuursleden van een pensioenfonds essentiële activiteiten. De kennis en competenties waarover het Bestuur beschikt, moet haar in staat stellen tot afgewogen oordelen te komen op basis van adviezen van deskundigen. De Nederlandsche Bank toetst het Bestuur (en de individuele bestuursleden) dan ook op kennis, competenties, en professioneel gedrag (geschiktheidstoets). Daarnaast vindt er ook nog een

betrouwbaarheidsonderzoek plaats. Een benoeming mag niet worden doorgevoerd voordat DNB met de benoeming heeft ingestemd.

Binnen het Bestuur van het pensioenfonds dient een zodanig niveau van kennis, ervaring, competenties en professioneel aanwezig te zijn dat het fonds volgens de maatstaven van DNB behoorlijk kan worden bestuurd. Hierbij moet steeds tot een afgewogen oordeel worden gekomen, waarbij alle belanghebbenden zich op een evenwichtige wijze vertegenwoordigd weten. Verder dient elk bestuurslid te voldoen aan minimaal geschiktheidsniveau A voor wat betreft competenties, deskundigheid en professioneel gedrag.

Er vindt er jaarlijks een evaluatie van het functioneren van het Bestuur plaats.

### Competenties

Om goed te kunnen functioneren, moet de bestuurder in staat zijn:

- Snel complexe vraagstukken te doorgronden
- Adviezen van deskundigen te beoordelen
- Het Bestuur te vertegenwoordigen bij intern en extern overleg
- Standvastig op te treden en concessies te kunnen doen
- Samen te werken binnen het Bestuur

Deskundigheid betekent nog geen geschiktheid. Besturen is niet uitsluitend het intellectueel bezig zijn met de pensioenmaterie. Voor een daadkrachtig en effectief bestuur, dient het individuele bestuurslid, maar ook het Bestuur als team, over bestuurlijke competenties te beschikken. De volgende competenties dienen daarom bij het aspirant bestuurslid goed ontwikkeld te zijn:

Onafhankelijkheid (autonoom in gedrag, durft eigen standpunten tegenover anderen te handhaven en te verdedigen).

Multidisciplinair denken en oordeelsvorming ( dwarsverbanden en de samenhang zien en communiceren tussen de verschillende domeinen/deskundigheidsgebieden. Mogelijke handelwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar afwegen en logische conclusies trekken en tot realistische beoordelingen komen. ).

Besluitvaardigheid (hakt knopen door en neemt tijdige beslissingen, maakt keuzen, ook als zaken onzeker zijn of als er risico's aan verbonden zijn).

Communicatief vermogen (mondeling en schriftelijk een boodschap begrijpelijk overbrengen aan anderen).

Reflecterend vermogen (Handelen in het bewustzijn van de professionele taak en van de eigen positie, kennis en competenties. Eigen denken en handelen en dat van het Bestuur kritisch kunnen bezien en beoordelen.)

Relatienetwerken (Het bouwen aan lange termijn relaties en deze effectief benutten voor de eigen functie of organisatie. Gemakkelijk naar anderen toe stappen en zich gemakkelijk in gezelschap mengen.)



## Deskundigheid

Een bestuurslid moet vanuit verschillende invalshoeken afwegingen kunnen maken over het te voeren beleid alsmede de keuzen en argumenten kunnen toelichten. Daarvoor dient elk bestuurslid bij aantreding tenminste te beschikken over deskundigheid op geschiktheidsniveau A van de volgende kennisgebieden:

- 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 organisatie en interne controle (AO/IC)
- Uitbesteding
- Communicatie

Het Bestuur draagt er zorg voor dat het via permanente educatie op de hoogte blijft van actuele ontwikkelingen op deze aandachtsgebieden en tegelijkertijd aangesloten blijft op brede maatschappelijke ontwikkelingen die van belang kunnen zijn voor de pensioenregeling en de uitvoering daarvan.

## Vereisten nieuwe bestuurder

Elke bestuurder dient tenminste over geschiktheidsniveau A te beschikken. Geschiktheidsniveau A omvat deskundigheid, competenties en professioneel gedrag. Dit betekent dat elke nieuwe bestuurder bij aanvaarding van de bestuursfunctie:

- kennis heeft van de opbouw en het functioneren van de begrippen en systemen uit de pensioenmaterie (ook wel pensioencomplex genoemd);
- kennis heeft van de onderlinge samenhang in hoofdstructuur en het primaire begrippenkader van de hiervoor (onder deskundigheid) genoemde kennisgebieden;
- in eigen woorden het pensioencomplex kan uitleggen;
- zicht heeft op de onderlinge samenhang van de kennisgebieden;
- onafhankelijk kan optreden in de besluitvorming door het Bestuur, waarbij evenwichtige belangenafweging een belangrijke rol speelt;
- actief kan deelnemen aan de gedachtewisseling en oordeelsvorming die nodig zijn om een goed besluit te nemen.

Nieuwe bestuursleden worden geacht (een) pensioenopleiding(en) te volgen waardoor het geschiktheidsniveau bij aanvang van de benoeming minimaal overeenkomt met geschiktheidsniveau A zoals bedoeld in het geschiktheidsplan van Stichting Pensioenfonds Thales Nederland. De kosten voor het volgen van opleidingen komen voor rekening van het pensioenfonds.

Het Bestuur van Stichting Pensioenfonds Thales Nederland vindt het belangrijk dat (nieuwe) bestuursleden zich goed realiseren wat er van hen wordt verwacht. Dit niet alleen in het belang van alle rechthebbenden en aangesloten partijen bij het fonds, maar ook om verkeerde verwachtingen en teleurstellingen bij aspirant-bestuursleden te voorkomen. Tevens om daarmee de bepalingen van de Wet versterking bestuur pensioenfonds en de Code Pensioenfonds te kunnen naleven evenals andere aspecten van de wet- en regelgeving.

Bestuursleden dragen een grote verantwoordelijkheid. Ieder bestuurslid van Stichting Pensioenfonds Thales Nederland onderschrijft de volgende uitgangspunten:

Integriteit en onafhankelijkheid vormen de eerste voorwaarde om te kunnen besturen.

Bestuurders staan er borg voor voldoende tijd voor de uitvoering van de bestuursfunctie te hebben. Zij stellen zich op de hoogte van wat de regelgeving op dit punt voorschrijft.

Bestuurders hebben een grondige kennis van het fonds zelf in termen van de regeling, de populatie, de cultuur e.d. De doelstellingen van het fonds en de op de fonksarakteristieken afgestemde uitgangspunten zitten bestuurders als het ware "in de genen". De doelstellingen en uitgangspunten zijn voor de bestuurders van cruciaal belang voor de evenwichtige afweging van belangen en voor de omgang met dilemma's in de bestuurlijke besluitvorming.

Bestuurders zijn zich ervan bewust dat de cultuur van een (financiële) instelling voorspeller is van de prestaties van de organisatie en zijn zich bewust van het belang van voorbeeldgedrag: "the tone at the top". 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 gezamenlijk functioneren (bestuurlijke evaluatie). Daarnaast hebben bestuurders een goede relatie met de betreffende achterban.

De formele zittingstermijn voor bestuursleden is 6 jaar. Na deze periode zijn bestuursleden herbenoembaar.

Mede gelet op de te verwerven deskundigheid en ervaring is het de bedoeling dat bestuursleden in ieder geval een zittingstermijn van 6 jaar vol maken.

#### Tijdsbesteding

De benodigde tijdsbesteding is gemiddeld genomen een halve tot hele dag per week.

#### Beloningsbeleid

De bestuursleden ontvangen geen vergoeding voor het Bestuurslidmaatschap.

#### Benoemings- en selectieprocedure

Kandidaat-bestuursleden worden voorgedragen door de werkgever (werkgeversvertegenwoordigers), de COR (werknemersvertegenwoordigers) of na verkiezingen vanuit de pensioengerechtigden. Het Bestuur van stichting Pensioenfonds Thales Nederland toetst of de kandidaat-bestuurder voldoet aan het profiel en de vereisten ten aanzien van geschiktheid dan wel op korte termijn aan het profiel en de vereisten zal kunnen voldoen. Indien het Bestuur of de Raad van Toezicht van mening is dat een kandidaat niet past binnen de profielschets (noch op termijn kan voldoen aan de profielschets) zal deze kandidaat door het Bestuur geweigerd worden. Indien de kandidaat door het Bestuur geschikt wordt geacht zal deze, onder de opschortende voorwaarde van goedkeuring door DNB, door het Bestuur worden benoemd.

Het Bestuur van stichting Pensioenfonds Thales Nederland vindt diversiteit in bestuur, in termen van kennis en competenties enerzijds en leeftijd en geslacht anderzijds, van belang. Dit speelt dus een rol bij de selectie van de kandidaat.

### Aanvullende eisen Voorzitter Pensioenfondsbestuur

De voorzitter heeft een bijzondere rol te vervullen bij de realisatie van de gewenste dynamiek tussen de bestuurders. De voorzitter:

- Weet verbindend op te treden midden van bestuursleden met verschillende achtergronden. Is in staat impasses te doorbreken;
- Onderneemt acties om een goede vergadercultuur te bevorderen;
- Is in staat een open sfeer te creëren waarin bestuursleden gelijkwaardig kunnen opereren;
- Heeft het vertrouwen van de overige bestuursleden en treedt coachend op naar nieuwe bestuurders;
- Heeft oog voor de taakvervulling en verantwoordelijkheden van alle bestuursleden;
- Kan effectief de vergaderingen leiden vanuit een goede voorbereiding en adequaat timemanagement.

De voorzitter is bij aanvaarding van de functie geschikt als bestuurder van een pensioenfonds en beschikt tenminste over geschiktheidsniveau A.

Naast de competenties die in het gehele bestuur al aanwezig zijn, is voor de voorzitter van belang dat hij/zij aantoonbaar beschikt over de volgende aanvullende competenties:

- Strategisch denken
- Stressbestendigheid
- Klant, kwaliteits & resultaatgerichtheid
- Leiderschap
- Voorzittersvaardigheid

### Aanvullende eisen met als specifiek aandachtsgebied communicatie.

(de bestuurder maakt deel uit van het pensioenfondsbestuur en neemt deel in de communicatiecommissie van het Bestuur).

De communicatiecommissie adviseert het Bestuur over vraagstukken die zich voordoen bij de communicatie met de belanghebbenden van het pensioenfonds. De communicatiecommissie vergadert ca. 6 keer per jaar.

Naast de gevraagde deskundigheid op de aandachtsgebieden wordt daarnaast gevraagd dat hij/zij zich door aantoonbare opleiding en/of ervaring heeft bekwaamd op het aandachtsgebied communicatie.

### Aanvullende eisen met als specifiek aandachtsgebied beleggingen.

(de bestuurder maakt deel uit van het pensioenfondsbestuur en neemt deel in de beleggingsadviescommissie van het Bestuur).

De beleggingsadviescommissie adviseert het Bestuur over vraagstukken die zich voordoen bij het uit te voeren beleggingsbeleid. De beleggingsadviescommissie vergadert ca. 5 keer per jaar.

Naast de gevraagde deskundigheid op de aandachtsgebieden wordt daarnaast gevraagd dat hij/zij zich door aantoonbare opleiding en/of ervaring heeft bekwaamd op het aandachtsgebied beleggingen.

Naast de competenties die gelden voor de algemene bestuurders is voor een commissielid van de Beleggingsadviescommissie van belang dat hij/zij aantoonbaar beschikt over de aanvullende competentie: stressbestendigheid.

#### Aanvullende eisen met als specifiek aandachtsgebied Risicomanagement

(de bestuurder maakt deel uit van het pensioenfondsbestuur en neemt deel in de Risk-commissie (RC) van het Bestuur)

De RC adviseert het Bestuur over vraagstukken die zich voordoen bij een goede inrichting en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem ten behoeve van alle risico's waaraan het pensioenfonds zich ziet blootgesteld.

Naast de gevraagde deskundigheid op de aandachtsgebieden wordt daarnaast gevraagd dat hij/ zij zich door aantoonbare opleiding en/ of ervaring heeft bekwaamd op het aandachtgebied risicomanagement.