

Competentievisie Verantwoordingsorgaan Stichting Pensioenfonds PostNL

Doel Competentievisie Verantwoordingsorgaan

Per 1 januari 2014 is de Code Pensioenfonds in werking getreden (met kleine wijzigingen per 1 januari 2017; hierna: de "Code"). De Code is opgesteld door de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid, die hiermee normen formuleren voor 'goed pensioenfondsbestuur' en heeft als doel het functioneren van pensioenfonds verder te verbeteren én inzichtelijker te maken.

Ten aanzien van het Verantwoordingsorgaan (hierna: het "VO") van Stichting Pensioenfonds PostNL (hierna: het "Fonds") staat in de Code opgenomen dat het VO de geschiktheid en diversiteit van zijn leden bevordert. Bij een vacature kunnen de eisen worden vastgelegd in een door het VO geformuleerde competentievisie. Tevens kan, door een competentievisie te formuleren en via (opleidings)faciliteiten die het Fonds biedt, gestuurd worden op voldoende geschiktheid en diversiteit.

Taken en bevoegdheden VO

De competentievisie ten aanzien van geschiktheid en diversiteit is een afgeleide van de samenstelling en taken en bevoegdheden van het VO. Ingegeven door wetwijzigingen op dit terrein zeggen de huidige statuten van het Fonds (versie van nov 2022) over het VO het volgende:

Het VO bestaat uit zes leden, twee vertegenwoordigers uit de geleding werkgever, twee vertegenwoordigers uit de geleding deelnemers en twee vertegenwoordigers uit de geleding pensioengerechtigden. De vertegenwoordigers uit de geleding werkgever worden benoemd door PostNL NV. De vertegenwoordigers uit de geleding deelnemers en de vertegenwoordigers uit de geleding pensioengerechtigden worden gekozen door en uit de betreffende geleding. Het bestuur van het Fonds legt verantwoording af aan het VO over het beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd. Het VO heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur aan de hand van het bestuursverslag, de jaarrekening en andere informatie, waaronder de bevindingen van het intern toezicht, over het door het bestuur uitgevoerde beleid, evenals over beleidskeuzes voor de toekomst. Dit oordeel wordt, samen met de reactie van het bestuur daarop, bekend gemaakt en in het jaarverslag opgenomen.

Het VO heeft adviesrechten ten aanzien van:

- het beleid inzake beloningen;
- de vorm en inrichting van het intern toezicht;
- de profielschets voor leden van de Raad van Toezicht;
- het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillen-procedure;
- het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid;
- gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het Fonds of de overname van verplichtingen door het Fonds;
- liquidatie, fusie of splitsing van het Fonds;
- het sluiten, wijzigen of beëindigen van een Uitvoeringsovereenkomst;
- het omzetten van het Fonds in een andere rechtsvorm;
- samenvoeging van het Fonds met andere pensioenfonds; en
- de samenstelling van de feitelijke premie en de hoogte van de premiecomponenten

Eisen aan kandidaat-leden

Kandidaat-leden worden voorafgaand aan benoeming (werkgever) c.q. verkiezingen (gepensioneerden c.q. deelnemers) getoetst op aanwezige **basiskennis en affiniteit m.b.t. pensioenen** en/of op het vermogen deze kennis via opleidingen te kunnen verkrijgen.

Kandidaat-leden moeten kunnen aantonen dat zij op minimaal één van de volgende terreinen inhoudelijke **kennis** bezitten c.q. **ervaring** hebben opgedaan:

Inhoudelijke kennis:

- Financiële verslaglegging
- Personele wet- en regelgeving (HR)
- Administratieve processen

Ervaring:

- Bestuurlijk
- Vertegenwoordiger van belangen

HBO werk en denkniveau is een minimale vereiste voor het goed functioneren van een VO-lid.

Het VO streeft in het kader van diversiteit ernaar dat binnen het VO alle gewenste kennis- en ervaringsgebieden in voldoende mate aanwezig zijn.

Kandidaat-leden moeten aangeven dat zij zich kunnen herkennen in een aantal van de volgende **gedragscompetenties**:

- *Kritisch, nieuwsgierig en oog voor detail.* Een lid van het VO stelt bij voorstellen van het bestuur de "waarom-vraag". Is ten aanzien van uitleg kritisch en nieuwsgierig naar andere alternatieven en heeft oog voor detail bij de uitwerking.
- *Helikopterzicht en oordeelsvorming.* Een lid van het VO kan gegevens en mogelijke handelwijzen tegen elkaar afwegen en tot een logisch en kritisch oordeel komen. Hij of zij onderzoekt, herkent en begrijpt de essentiële elementen en vraagstukken.

Het lid van het VO is in staat om multidisciplinair te denken vooral wanneer problemen spelen die de continuïteit van het pensioenfonds in gevaar kunnen brengen.

- *Integriteit.* Een lid van het VO moet integer zijn. Tevens staat hij of zij open en heeft respect voor andere zienswijzen, culturen en kwaliteiten. Een lid van het VO voorkomt elke (schijn van) belangenverstrengeling en gaat confrontaties niet uit de weg. Een lid van het VO kan de algemeen aanvaarde sociale en ethische normen handhaven en uitdragen in de activiteiten die met de uitoefening van de functie te maken hebben.
- *Omgevingsbewust.* Een lid van het VO weet wat er speelt bij de deelnemers, de pensioengerechtigden, de werkgever en in de maatschappij ten aanzien van pensioenen en neemt deze mee in afwegingen.
- *Onafhankelijk.* Een lid van het VO stelt zich bij besluitvorming onafhankelijk op ten opzichte van de achterban. Het lid handelt in het belang van alle belanghebbenden in het Fonds.
- *Verbindend en vermogen tot samenwerking.* Een lid van het VO heeft oog voor alle belanghebbenden en levert een bijdrage aan het gemeenschappelijke resultaat. Hij of zij is tevens in staat in collegiaal verband te functioneren binnen het VO en een goede onderlinge sfeer te bevorderen.

Het VO streeft ernaar dat binnen het VO de genoemde gedragscompetenties alle aanwezig zijn.

Naast voornoemde competenties en diversiteitscriteria streeft het VO er naar de diversiteitseisen die in de Code genoemd worden te vervullen.

Deze zijn:

- Art 67: In het bestuur, het VO of het BO zitten ten minste één man en één vrouw.
- Art 68: In het bestuur, het VO of het BO zitten ten minste één lid boven en één lid onder de veertig jaar.

Toetsingsprocedure kandidaat-leden

Minimaal twee leden van het zittende VO vormen de toetsingscommissie bij vacatures. De toetsingscommissie kan kandidaat-leden afwijzen. De motivering bij afwijzing zal ter kennisneming worden gegeven aan kandidaat en bestuur.

(Te verkrijgen) pensioencompetenties

Kandidaat-leden moeten passen bij de plaat van inhoudelijk kennis, ervaring en voornoemde competenties voorafgaand aan de benoeming in het VO. Voor het goed kunnen functioneren in het VO geldt het volgende competentiepakket op het terrein van pensioenen, zo nodig te verkrijgen via opleidingsfaciliteiten:

- Leden van het VO kennen de Pensioenwet. Met "kennen" wordt bedoeld: kennen de opbouw van de wet (snel het passende artikel kunnen opzoeken), weten per artikel wat bedoeld wordt (weten de inhoud van de gebruikte vaktermen) en wat beoogd wordt (wat wil het artikel bereiken en waarom)
- Leden van het VO kennen de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het VO. Leden kennen de vigerende afspraken op de terreinen waar het VO adviesrecht heeft (beloningen, intern toezicht, klachten, communicatiebeleid, uitvoeringsovereenkomst etc.)
- Leden van het VO kennen de Code.
- Leden van het VO kunnen zgn jaarstukken (bestuursverslag, de jaarrekening en andere informatie, waaronder de bevindingen van het intern toezicht) lezen, begrijpen en op grond van begrip van deze stukken tot oordeelsvorming komen.

Opleidingsfaciliteiten

Leden van het VO krijgen opleidingsfaciliteiten teneinde aan de competenties te kunnen voldoen.

Alle leden volgen –indien noodzakelijk- de introductie cursus voor VO-leden van het SPO (of daaraan gelijkwaardig).

Als minimum vereiste geldt dat het VO collectief op het niveau A SPO (of daaraan gelijkwaardig) moeten kunnen acteren. Hiertoe zullen de leden individueel in de gelegenheid worden gesteld om één of meerdere modules op niveau A te kunnen gaan volgen om die opgedane kennis vervolgens ook te delen met de andere leden van het VO.

Daarnaast geldt permanente educatie, zeker op het gebied van actuele thema's.

Tijdsbesteding

Het VO komt in principe 6 keer per jaar in eigen kring bijeen. Daarnaast is er minimaal twee keer per jaar een vergadering met het bestuur van het Fonds en twee keer per jaar een overleg met de Raad van Toezicht. Naast vergadertijd is er de nodige tijd gemoeid met het bestuderen van de pensioenmaterie, de jaarstukken en andere informatie. Als norm kan hierbij een halve dag in de week worden gehanteerd.