



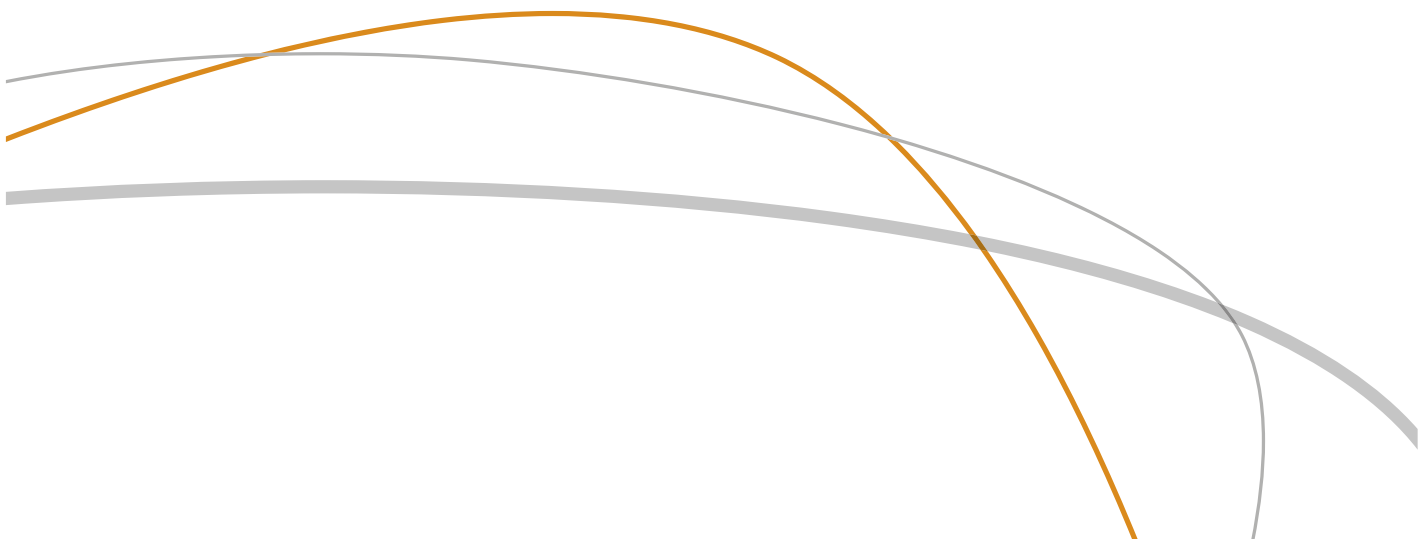
Pensioen

Stichting Pensioenfonds PostNL



Profielschets Verantwoordingsorgaan

Versie 12 december 2025



Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Verantwoordingsorgaan	3
3	Geschiktheid van kandidaat-leden	4
4	Deskundigheidsniveau en opleiding	6
5	Beschikbaarheid en tijdsbeslag	6
6	Toetsingsprocedure kandidaat-leden	6

1 Inleiding

Stichting Pensioenfonds PostNL (hierna: het fonds) is verantwoordelijk voor het pensioenbeleid en het pensioen- vermogen van ruim 93.000¹ (oud-)werknemers PostNL. Het fondsvermogen bedraagt circa €9,8 miljard¹. Het fonds kent een Verantwoordingsorgaan waaraan het Bestuur verantwoording aflegt zoals bedoeld in de Pensioenwet.

Bestuur

Het fonds kent een paritair samengesteld bestuur dat bestaat uit vertegenwoordigers namens de werkgevers, werknemers (FNV, CNV, Bond voor Post Personeel) en gepensioneerden. De vertegenwoordigers van de werkgever worden voorgedragen door de Vennootschap. De Centrale Ondernemingsraad (COR) van PostNL draagt de vier vertegenwoordigers van de (gewezen) deelnemers voor. De pensioengerechtigde leden uit het Verantwoordingsorgaan dragen de twee vertegenwoordigers namens de pensioengerechtigden voor. Het fonds kent een Dagelijks Bestuur en een aantal commissies die zaken voorbereiden voor het bestuur, waaronder de Beleggingscommissie, de Financiële Commissie en de Pensioen & Communicatiecommissie.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het pensioenfonds. De Raad van Toezicht ziet toe op een adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur en legt verantwoording af over de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden aan het Verantwoordingsorgaan, aan de werkgever en in het jaarverslag. Daarnaast is de Raad van Toezicht een klankbord voor het bestuur.

Bestuursbureau

Het bestuur, de Raad van Toezicht, het Verantwoordingsorgaan en de commissies worden ondersteund door het bestuursbureau.

Uitbestedingspartijen

De uitvoering van het beleid op het gebied van vermogensbeheer respectievelijk pensioenbeheer en communicatie is ondergebracht bij BNP Paribas en Van Lanschot Kempen IM respectievelijk TKP.

2 Verantwoordingsorgaan

Het Verantwoordingsorgaan (hierna: VO) bestaat uit zes leden, te weten twee vertegenwoordigers uit de geleding Werkgever, twee vertegenwoordigers uit de geleding Deelnemers en twee vertegenwoordigers uit de geleding Pensioengerechtigden. Het VO heeft kort samengevat twee belangrijke taken: het geeft een oordeel over het gevoerde beleid van het bestuur en het heeft adviesrecht op een aantal onderwerpen, zoals hierna genoemd. Het oordeel van het VO wordt opgenomen in het jaarverslag van het fonds.

Het VO geeft een oordeel over:

- het handelen van het Bestuur aan de hand van het bestuursverslag,
- de jaarrekening en andere informatie, waaronder de bevindingen van het intern toezicht,

¹ Cijfers uit Jaarverslag Pensioenfonds PostNL 2024

- het door het bestuur uitgevoerde beleid,
- beleidskeuzes voor de toekomst waaronder de keuzes die van invloed zijn op de uitvoeringskosten.

Dit oordeel wordt, samen met de reactie van het Bestuur daarop, in het jaarverslag opgenomen.

Het VO heeft adviesrecht op de volgende onderwerpen:

- het beleid inzake beloningen;
- de vorm en inrichting van het intern toezicht;
- de profielschets voor de leden van de RvT;
- het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillenprocedure;
- 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 de Uitvoeringsovereenkomst;
- het omzetten van het Fonds in een andere rechtsvorm.

3 **Geschiktheid van kandidaat-leden**

Kennis en ervaring

Voor het goed functioneren van een VO-lid stelt het VO als eis dat kandidaat-leden minimaal beschikken over MBO werk- en denkniveau. Kandidaat-leden voldoen hieraan in geval sprake is van een aantoonbaar afgeronde MBO-opleiding (of hoger) én het aantoonbaar uitvoeren of uitgevoerd hebben van een MBO-functie (of hoger).

Kandidaat-leden worden getoetst op aanwezige basiskennis en affiniteit met betrekking tot pensioenen en/of op het vermogen en de bereidheid deze kennis via opleidingen te kunnen verkrijgen. Deze toetsing vindt plaats voorafgaand aan de verkiezingen voor de geleding deelnemers en pensioengerechtigden of voorafgaand aan benoeming van de door de werkgever beoogde kandidaat voor de geleding werkgever.

Inhoudelijke kennis en ervaring op één of meerdere van onderstaande vakgebieden is een pré maar geen absolute vereiste:

De inhoudelijke kennis is gericht op:

- Financiële verslaglegging
- Personele wet- en regelgeving (HR)
- Administratieve processen
- Communicatie
- IT & digitalisering

De ervaring is gericht op:

- Bestuurlijk
- (Midden-)management
- Vertegenwoordiger van belangen
- Digitale vaardigheden

Gedragcompetenties

Kandidaat-leden kunnen zich in overwegende mate herkennen in 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.
- *Rolvastheid:*
Een lid van het VO is in staat om te begrijpen wat de eigen rol is en kan handelen in lijn met de rol en bevoegdheden van het VO en daarbij behorende verplichtingen.
- *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 heeft beeld bij 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.

Pensioen kennis en pensioencompetenties

Voor het goed kunnen functioneren in het VO is pensioen kennis en zijn pensioencompetenties van belang, zo nodig te verkrijgen via opleidingsfaciliteiten:

- Leden van het VO kennen de Pensioenwet en aanverwante wetgeving.
- Leden van het VO kennen de bevoegdheden, verantwoordelijkheden en adviesrechten van het VO.
- Leden van het VO kennen de Code Pensioenfonds.
- Leden van het VO kunnen de 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.

Het is niet noodzakelijk dat ieder individueel lid vanaf de start over alle pensioen kennis en pensioencompetenties beschikt. Van belang is dat deze kennis en competenties binnen het VO als geheel aanwezig zijn en dat leden zich waar nodig ontwikkelen.

Diversiteit

Het VO streeft naar diversiteit, waarbij alle genoemde kennis- en ervaringsgebieden en gedrags- en pensioencompetenties aanwezig zijn. Het VO streeft evenzo naar diversiteit in leeftijd (tenminste één persoon jonger dan 40 jaar), culturele achtergrond en variatie in geslacht of genderidentiteit.

4 Deskundigheidsniveau en opleiding

Leden van het VO zijn bereid om hun kennis en kunde op peil te brengen en houden door het volgen van (pensioen)opleidingen.

Het VO streeft ernaar dat het VO als geheel voldoet aan deskundigheidsniveau A. Dit wil zeggen dat op elk van de verantwoordelijkheidsgebieden minimaal twee VO-leden aantoonbaar niveau A bezitten. Voor uitleg en inhoud van deskundigheidsniveau A, zie Beleidsdocument "Geschiktheid" van het Fonds.

Leden van het VO hoeven bij aanvang van de functie niet direct over deskundigheidsniveau A te beschikken, maar zijn wel bereid te investeren in hun (blijvende) geschiktheid door middel van het volgen van opleidingen en trainingen.

Leden van het VO komen in aanmerking voor opleidingsfaciliteiten teneinde aan de deskundigheid te kunnen (blijven) voldoen. Alle leden volgen –indien noodzakelijk– de introductiecursus voor VO-leden van het SPO (of daaraan gelijkwaardig).

5 Beschikbaarheid en tijdsbeslag

Een lid van het VO beschikt over voldoende tijd om de functie te kunnen uitoefenen. Dit betekent onder meer aanwezigheid bij vergaderingen die doorgaans tijdens kantooruren plaatsvinden. Deze vergaderingen vinden zowel fysiek (in Den Haag of Driebergen) als online plaats.

Het VO vergadert in beginsel acht keer per jaar in eigen kring. Deze vergaderingen nemen in de regel een dagdeel in beslag. Daarnaast zijn er minimaal twee vergaderingen per jaar met het bestuur van het Fonds en twee vergaderingen per jaar met de Raad van Toezicht.

Naast de vergadertijd is er tijd nodig voor het bestuderen van pensioenmaterie, jaarstukken en andere informatie. Gemiddeld bedraagt dit circa 4 uur per week, maar de werkelijke tijdsbesteding kan variëren afhankelijk van lopende zaken, ontwikkelingen op pensioengebied en eventuele scholingsbehoefte.

6 Toetsingsprocedure kandidaat-leden

Minimaal twee leden van het zittende VO vormen de toetsingscommissie bij vacatures. De toetsingscommissie toetst alle kandidaat-leden op hetgeen beschreven is in hoofdstuk 3 "Geschiktheid van kandidaat-leden". Ten behoeve van besluitvorming deelt en bespreekt de toetsingscommissie de beoordeling van alle kandidaten met het gehele VO. De toetsingscommissie deelt en motiveert de uitkomst van de beoordeling van alle kandidaten met het bestuur. Het bestuur informeert op zijn beurt alle kandidaat-leden. Vervolgens start het proces van verkiezingen, waarvan de procedure in het Reglement Verantwoordingsorgaan staat opgenomen.



Stichting Pensioenfonds PostNL

Stichting Pensioenfonds PostNL

Princenhof park 8
3972 NG Driebergen
www.pensioenpostnl.nl