

Profielschets Verantwoordingsorgaan

Context profielschets Verantwoordingsorgaan

Per 1 januari 2014 is de herziene Code Pensioenfonds in werking getreden (met wijzigingen per 1 januari 2024; hierna: de "Code"). Net als de vorige versies (uit 2014 en 2018) is de Code 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. Essentieel voor 'goed pensioenfondsbestuur' is het effectief functioneren van de driehoek bestuur, intern toezicht en verantwoording.

Ten aanzien van het Verantwoordingsorgaan (hierna: het "VO") van Stichting Pensioenfonds PostNL (hierna: het "Fonds") staat in de Code opgenomen dat de samenstelling van fondsorganen wat betreft geschiktheid, complementariteit, diversiteit en inclusie, een afspiegeling is van de belanghebbenden en dat het bijdraagt aan de continuïteit.

Samenstelling, bevoegdheden, rechten en taken VO

De profielschets ten aanzien van geschiktheid en diversiteit is een afgeleide van de samenstelling, bevoegdheden, rechten en taken van het VO. In de huidige statuten van het Fonds (versie van sept 2023) staat hierover 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 waaronder de keuzes die van invloed zijn op de uitvoeringskosten. Dit oordeel wordt, samen met de reactie van het bestuur daarop, bekend gemaakt en in het jaarverslag opgenomen. Het oordeel omvat in ieder geval een oordeel over de gemaakte uitvoeringskosten.

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;
- de samenstelling van de feitelijke premie en de hoogte van de premiecomponenten;
- inbrengen van de opgebouwde pensioenaanspraken- en rechten in de nieuwe pensioenregeling.

Eisen aan kandidaat-leden

Het VO stelt als eis dat kandidaat-leden minimaal beschikken over HBO werk- en denkniveau. Dit is een minimale vereiste voor het goed functioneren van een VO-lid.

Verder worden kandidaat-leden 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.

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

Inhoudelijke kennis:

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

Ervaring:

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

Het VO streeft in het kader van diversiteit ernaar dat binnen het VO alle gewenste kennis- en ervaringsgebieden in voldoende mate aanwezig zijn. Diversiteit ziet onder meer op de samenstelling naar leeftijd en geslacht. Ten aanzien van leeftijd geldt als minimum dat er tenminste één persoon zitting heeft in het verantwoordingsorgaan die jonger is dan 40 jaar. Ten aanzien van genderdiversiteit geldt als minimum dat er binnen het VO variatie is in geslacht of genderidentiteit. Diversiteit ziet ook toe op continuïteit, complementariteit en geschiktheid van leden van het Verantwoordingsorgaan.

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 vooral wanneer problemen spelen die de continuïteit van het pensioenfonds in gevaar kunnen brengen.
- *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) belangenverstremgeling 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.

(Te verkrijgen) pensioencompetenties

Kandidaat-leden moeten passen bij het profiel van inhoudelijk kennis, ervaring en voornoemde competenties voorafgaand aan de benoeming in het VO. Voor het goed kunnen functioneren in het VO zijn de volgende **pensioencompetenties** van belang, 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.

Beschikbaarheid en tijdsbeslag

Een lid van het VO moet over voldoende tijd beschikken om zijn/haar taak te kunnen uitoefenen. Dit houdt onder meer in aanwezig zijn bij vergaderingen die doorgaans tijdens kantoortijden plaatsvinden. Deze vergaderingen zijn zowel fysiek (Den Haag of Driebergen) als online.

Het VO komt in beginsel maandelijks bijeen in eigen kring. 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. Gemiddeld kost dit 4 uur per week. De werkelijke benodigde tijd zal echter afhangen van de lopende zaken, ontwikkelingen op pensioengebied en van de behoefte aan scholing.

Opleidingsfaciliteiten

Leden van het VO zijn bereid om hun kennis en kunde op peil te houden door het volgen van (pensioen)opleidingen om te blijven voldoen aan (toekomstige) normen die worden gesteld aan het functioneren van het VO.

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

Het VO streeft ernaar dat het VO als geheel voldoet aan deskundigheidsniveau A, dat 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 niet reeds bij aanvang van zijn functie over deskundigheidsniveau A te beschikken, maar moet wel bereid zijn om in zijn geschiktheid te investeren door middel van het volgen van opleidingen en trainingen.

Toetsingsprocedure kandidaat-leden

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