

## Algemeen Functieprofiel bestuurder PF DHL

### Inleiding

Het PF DHL hecht aan een goed en evenwichtig bestuur. Zij vindt het belangrijk, dat een nieuw bestuurslid zich goed realiseert, wat er van haar/hem verwacht wordt. Dit is zowel van belang voor de deelnemers en de betrokken partijen bij het fonds als om te voorkomen, dat er verkeerde verwachtingen bij het aspirant-bestuurslid leven. De principes voor goed pensioenfondsbestuur, vastgelegd in de Code Pensioenfonds, en aspecten van wet- en regelgeving zullen moeten worden nageleefd.

### Stichting Pensioenfonds DHL Nederland

PF DHL bestaat sinds 5 augustus 1948 en is een zelfstandige stichting die de pensioenregeling voor de (ex) medewerkers van DHL uitvoert.

De belangrijkste taak van het pensioenfonds is ervoor te zorgen, dat deelnemers die recht hebben op pensioen, dat pensioen ook daadwerkelijk krijgen.

De inhoud van de pensioenregeling wordt vastgesteld in het arbeidsvoorwaardenoverleg.

Het bestuur draagt op basis van een uitvoeringsovereenkomst zorg voor de uitvoering van de pensioenregeling, w.o. het beleggings- en toeslagenbeleid.

Ook beoordeelt het bestuur of de pensioenovereenkomst evenwichtig is en of de financiering in lijn is met de ambitie van de pensioenovereenkomst. Tevens dient het bestuur toe te zien op een toereikende pensioenpremie. dragen een grote verantwoordelijkheid.

### 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 in een hoog tempo op.

Niet alleen de toezichthouders zoals De Nederlandsche Bank, de Autoriteit Financiële Markten en het intern 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 pensioenfonds PF DHL wordt het bestuur ondersteund door bij het fonds betrokken partijen en externe adviseurs. Hierbij kan worden gedacht aan de adviserend en certificerend actuaaris, accountant, vermogensbeheerders, de administrateur e.d.

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 geschiktheid waarover het bestuur beschikt, moet haar in staat stellen tot afgewogen oordelen te komen. Het bestuur wordt hierbij geadviseerd door (externe) deskundigen.

De Nederlandsche Bank (DNB) toetst het bestuur (en de individuele bestuursleden) dan ook op kennis, vaardigheden en professioneel gedrag (geschiktheidstoets). Daarnaast vindt er ook een betrouwbaarheidstoets plaats. Een benoeming mag niet worden doorgevoerd voordat DNB met de benoeming heeft ingestemd. Overigens vindt er ook periodiek een evaluatie van het functioneren van het bestuur plaats.

Binnen het bestuur van een pensioenfonds dient een zodanig niveau van kennis en ervaring 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.

### **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.

Op grond van de Code Pensioenfonds en de op 12 december 2019 gewijzigde Beleidsregel geschiktheid 2012 dienen de volgende competenties bij het aspirant bestuurslid goed ontwikkeld te zijn:

- Integriteit (handelt naar eer en geweten en is in staat algemeen aanvaarde sociale, ethische en professionele normen te handhaven);
- Onafhankelijkheid (autonoom in gedrag, durft eigen standpunten tegenover anderen te handhaven en te verdedigen);
- Oordeelsvorming (juiste afweging van de verschillende belangen tussen de verschillende groepen belanghebbenden);
- Besluitvaardigheid (hakt knopen door en neemt tijdige beslissingen, maakt keuzes, ook als zaken onzeker zijn of als er risico's aan verbonden zijn);
- Communicatief vermogen (mondeling en schriftelijk een boodschap begrijpelijk overbrengen aan anderen);
- Overtuigingskracht (door middel van overtuigingskracht, persoonlijk overwicht en tact invloed uitoefenen op de ideeën en standpunten van anderen);
- Samenwerkingsvermogen (handelt vanuit het groepsbelang en levert samen met anderen een bijdrage aan het gemeenschappelijk resultaat);
- Hoofdzaken onderscheiden van bijzaken;
- Met de andere bestuursleden een langetermijnvisie kunnen ontwikkelen;
- Omgevingsbewustzijn (extern georiënteerd en alert op ontwikkelingen die invloed hebben op de organisatie en/of de markt).

## **Geschiktheid**

Een bestuurslid moet vanuit verschillende invalshoeken afwegingen kunnen maken over het te voeren beleid alsmede de keuzes en argumenten kunnen toelichten.

Daarvoor is kennis nodig van de volgende geschiktheidsonderwerpen:

- het besturen van een organisatie;
- communicatie;
- relevante wet- en regelgeving;
- pensioenregelingen en pensioensoorten;
- financieel technische en actuariële aspecten;
- administratieve organisatie en interne controle;
- uitbesteding;
- communicatie.

Daarnaast moet een bestuurslid in staat te zijn om mee gaan in:

- evenwichtige en consistente besluitvorming.

En vervolgens dient het bestuurslid beschikken over:

- voldoende tijd.

Gelet op de juiste geschiktheidsverdeling binnen het bestuur wordt het beoogde bestuurslid geacht op deze onderwerpen door te groeien naar geschiktheidsniveau B. Zie voor nadere informatie over geschiktheidsniveaus [www.spo.nl](http://www.spo.nl).

Natuurlijk hoeft een nieuw bestuurslid niet direct op alle terreinen te beschikken over het hoogste geschiktheidsniveau.

Het bestuur moet in totaliteit wel voortdurend over voldoende kennis op alle genoemde gebieden beschikken.

Het nieuwe bestuurslid wordt geacht pensioenopleiding(en) te volgen waardoor het geschiktheidsniveau bij aanvang van de benoeming op alle bovenvermelde onderwerpen minimaal overeenkomt met geschiktheidsniveau A (d.w.z. basiskennis en inzicht hebben).

Verder dienen op elk onderwerpen minimaal 2 bestuursleden geschiktheidsniveau B te hebben, d.w.z. dat zij tevens een gemotiveerd oordeel kunnen geven.

Mede gelet op de te verwerven kennis en ervaring is het de bedoeling dat bestuursleden de intentie hebben, zo mogelijk 2 termijnen van 4 jaar in het bestuur zitting te nemen.

## **Tijdsbeslag**

Het invullen van de bestuursfunctie bij PF DHL vergt gemiddeld vier uur tot 8 uur per week.

## **Beloningsbeleid**

De bestuursleden met een dienstverband met een van de deelnemende bedrijven ontvangen geen vergoeding voor het bestuurslidmaatschap, maar krijgen voldoende tijd om hun functie uit te voeren.

### **Ten slotte**

Bij het bepalen van de meest geschikte kandidaat wordt rekening gehouden met de huidige geschiktheidsmatrix van het PF DHL bestuur, de actuele positie van het fonds en de competenties die dat vraagt. Het beoogde bestuurslid:

- Past zoveel mogelijk in het diversiteitsbeleid,
- Heeft affiniteit met pensioenen,
- Heeft een attitude, gericht op samenwerking,
- Is communicatief sterk,
- Beschikt over bestuurlijke ervaring,
- Heeft oog voor de belangen van alle deelnemers en werkgevers,
- Is sociaal vaardig,
- Heeft inzicht in strategische processen,
- Bezit teamgeest.

Tenslotte wordt gesteld, dat t.a.v. geschiktheid en betrouwbaarheid, zowel voor het gehele bestuur als de individuele bestuurders van het pensioenfonds dient te worden voldaan aan de geschiktheids- en betrouwbaarheidseisen zoals door DNB omschreven in de op 12 december 2019 gewijzigde Beleidsregel geschiktheid 2012.