

## Profielschets leden Verantwoordingsorgaan PF DHL

### Algemeen

#### **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 van PF DHL legt verantwoording over het beleid, de wijze waarop het is uitgevoerd en de beleidskeuzes voor de toekomst af aan het verantwoordingsorgaan (VO). Het VO is bevoegd hier jaarlijks een oordeel over te geven, dat wordt gepubliceerd in het jaarverslag. Daarnaast adviseert het VO het bestuur over:

- Het beleid inzake beloningen;
- De vorm en de inrichting van het intern toezicht;
- De profielschets voor de leden van de raad van toezicht;
- 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 de stichting of de overname van verplichtingen door de stichting;
- Liquidatie, fusie of splitsing van de stichting;
- Het sluiten, wijzigen of beëindigen van de uitvoeringsovereenkomst;
- Het omzetten van het pensioenfonds in een andere rechtsvorm;
- De samenstelling van de feitelijke premie en de hoogte van de premiecomponenten.

Het VO vergadert tenminste tien maal per jaar. Daarnaast vindt tenminste tweemaal per jaar een overleg met het bestuur van PF DHL plaats en met de Raad van Toezicht. Inclusief voorbereiding is de geschatte tijdsbesteding 8 tot 16 uur per maand. Leden van het VO in actieve dienst van een van de DHL bedrijven, worden geacht de werkzaamheden t.b.v. het VO in werktijd te verrichten. Andere VO leden ontvangen een vergoeding voor hun werkzaamheden, conform de declaratieafspraken van het bestuur van PF DHL.

### Profielschets

Deze profielschets is opgesteld ten behoeve van de werving van leden voor het verantwoordingsorgaan van PF DHL. Dit profiel is gebaseerd op de rol en functie van het VO.

De taken en bevoegdheden van het VO zijn te onderscheiden in advisering en oordeelsvorming. De missie van het VO is het toezien op een juiste uitvoering van de pensioenregeling voor alle betrokkenen door het bestuur te adviseren over bepaalde onderwerpen en te oordelen over de verantwoording van het bestuur.

Deze profielschets bestaat uit de volgende onderdelen:

- Profiel leden VO;
- Algemene kenmerken en vaardigheden
- Algemene deskundigheid en aandachtsgebieden
- Competenties
- Functioneren
- Beschikbaarheid en tijdsbeslag
- Integriteit
- Benoeming

Het profiel van leden van het VO vormt het belangrijkste onderdeel van deze profielschets. Dit profiel wordt gebruikt bij de werving van leden voor het verantwoordingsorgaan van PF DHL. Daarnaast kan dit profiel gebruikt worden om de geschiktheid van de leden van het VO te versterken.

Deze profielschets is vastgesteld door het VO, gehoord het bestuur van PF DHL.

### **Profiel leden VO**

Leden van het VO van PF DHL moeten in staat zijn de verantwoordingstaak en adviseringstaak adequaat te vervullen. Bij het formuleren van het advies en de oordeelsvorming wordt van de leden van het VO verwacht, dat zij hun belang helder naar voren brengen. Het VO functioneert als één team, waarbij de afzonderlijke kwaliteiten en competenties van de leden elkaar aanvullen. Van de leden van het VO wordt daarom een aantal competenties gevraagd waarover ieder lid dient te beschikken. Verder dient het VO collectief gezien te beschikken over voldoende kennis ten aanzien van hierna genoemde aandachtsgebieden.

Het VO bestaat uit 4 leden: 1 lid dat de deelnemers vertegenwoordigt, 2 leden die de pensioengerechtigden vertegenwoordigen en 1 lid dat de werkgevers vertegenwoordigt. Het VO kiest uit zijn midden een voorzitter, een vice-voorzitter. Verder is er een toegevoegd secretaris. De voorzitter en vice-voorzitter komen uit verschillende geledingen. Het VO kan eventueel een onafhankelijk voorzitter aanstellen, die niet uit hun midden komt.

Ten behoeve van de continuïteit geldt een zittingsduur van 3 jaar. Indien een lid van het VO

gedurende de zittingstermijn van 3 jaar aftreedt en vervangen wordt, neemt het vervangende lid de resterende benoemingstermijn van het afgetreden lid over. Leden van het VO zijn maximaal tweemaal herbenoembaar. Bij de invulling van een vrijgekomen plaats in het VO wordt gezocht naar een persoon die zich herkent in de hierna vermelde algemene kenmerken, waarbij zoveel als mogelijk rekening wordt gehouden met de collectieve invulling van de basiskennis op de genoemde aandachtsgebieden.

Het verantwoordingsorgaan streeft naar een samenstelling met diversiteit. Deelname van personen met een uiteenlopende achtergrond en verschillende vaardigheden zorgt voor een meervoudig perspectief in en draagt zo bij aan de kwaliteit van het VO. Bovendien wordt door middel van diversiteit recht gedaan aan de representativiteit en herkenbaarheid van de belanghebbenden. Het draagt bij aan de diversiteit als er mannen en vrouwen, jongeren en ouderen, zitting hebben in het VO.

#### **Algemene kenmerken en vaardigheden**

Het is als lid van het VO belangrijk om bepaalde kenmerken en vaardigheden te hebben. Ieder lid van het VO:

- Is een betrokken deelnemer, pensioengerechtigde of vertegenwoordiger van de werkgever met diepgaande interesse in het onderwerp pensioen: nieuwsgierig, leergierig, bereid om zich (verder) te verdiepen in pensioen en aanverwante onderwerpen, volgt actuele ontwikkelingen op pensioenterrein, kan jaarverslagen, notities en jaarrekeningen lezen en begrijpen, voelt zich betrokken bij de gang van zaken en is bereid zich hiervoor in te zetten.
- Heeft een positief kritische blik: is bereid zichzelf uit te spreken, durft zaken aan de orde te stellen als daartoe aanleiding is, kan op een opbouwende manier zijn mening geven en heeft een constructieve inbreng tijdens vergaderingen.
- Beschikt over goede communicatieve en relationele vaardigheden: kan goed luisteren, geeft aandacht en ruimte aan gesprekspartners, gaat in op reacties (ook non-verbaal), stelt relevante vragen, vraagt waar nodig door, bevordert de onderlinge sfeer, deelt relevante informatie, kan goed samenwerken en draagt bij aan de eenheid van het te geven oordeel.
- Is onafhankelijk: stelt het fondsbelang boven het eigen belang en het belang van de achterban en zet zich naar beste kunnen in voor het belang van het fonds.
- Beschikt over inlevingsvermogen: begrijpt en doorziet de effecten van de te nemen besluiten op alle belanghebbenden van het fonds (vooral van belang in verband met de adviesfunctie).
- Is in staat zich een oordeel te vormen: kan verbanden leggen en juiste, realistische en afgewogen conclusies trekken op basis van de beschikbare informatie.
- Beschikt over gevoel voor integriteit en handelt hier ook naar: is open en eerlijk

naar anderen en zichzelf, gaat correct om met gevoelige informatie, staat open en heeft respect voor andere zienswijzen, culturen en kwaliteiten, voorkomt belangenverstrengeling.

### **Algemene deskundigheid en aandachtsgebieden**

Gezamenlijk dient het VO te beschikken over bepaalde basiskennis op een aantal aandachtsgebieden. Bij basiskennis gaat het om feitenkennis die nodig is om te weten waarover het VO (en het bestuur) spreekt en om te begrijpen waarover advies wordt gevraagd. Van de kandidaat wordt verwacht dat deze basiskennis bij de start als lid van het VO aanwezig is. Mocht dat niet zo zijn, dan wordt van het lid van het VO de bereidheid verwacht dat deze kennis eigen wordt gemaakt binnen een jaar na de benoeming. Het is niet vereist dat ieder lid van het VO over basiskennis van ieder aandachtsgebied beschikt, zolang het VO als collectief op ieder aandachtsgebied over voldoende basiskennis beschikt. Het fonds faciliteert opleidingen voor het VO. De voorzitter van het VO ziet toe op het functioneren van het VO en is namens het VO eerste aanspreekpunt voor het algemeen bestuur over het functioneren van het VO.

### **Deskundigheid**

Van de leden van het VO wordt verwacht dat zij begrip c.q. kennis hebben van de volgende aandachtsgebieden:

- Organisatie van een pensioenfonds: de wijze waarop een pensioenfonds is ingericht en met name de organisatie van PF DHL, het arbeidsvoorwaardenoverleg en de verhouding tussen werkgever, pensioenfonds en belanghebbenden.
- Relevante wet- en regelgeving: de relevante wet- en regelgeving kunnen noemen en voldoende op de hoogte zijn van de inhoud ervan, bekend zijn met de fiscale kaders, uitgangspunten van de Pensioenwet, het toezicht op pensioenfondsen en de Code Pensioenfondsen.
- Pensioenregelingen en pensioensoorten: basiskennis van de verschillende vormen waarin pensioen als arbeidsvoorwaarde kan worden uitgevoerd, de in Nederland meest voorkomende pensioenregelingen, de diverse pensioensoorten. Verder beschikt een lid van het VO op hoofdlijnen over kennis van de pensioenregeling van PF DHL (pensioensoort, wijze van vaststellen aanspraken, toeslagverlening).
- Vermogensbeheer: basiskennis van de verschillende stappen in het beleggingsproces en de betekenis daarvan, de meest gangbare beleggings-categorieën bij pensioenfondsen, het beleggingsplan van het fonds en de betekenis en doelstelling van de ALM-studie.
- Actuariële aspecten en verslaglegging: basiskennis van de financieringswijze van de pensioenregeling en de daarbij relevante aspecten (financieel toetsingskader),

- actuariële grondslagen die van belang zijn bij de vaststelling van de hoogte van de pensioenverplichtingen, de gangbare begrippen voor de aanduiding van de vermogenspositie, jaarverslaglegging en jaarrekening, marktwaardering van pensioenverplichtingen.
- Administratieve organisatie en interne controle: basiskennis van het doel en de inhoud van de actuariële en bedrijfstechnische nota (ABTN).
  - Uitbesteding van werkzaamheden en/of overdracht verplichtingen.
  - Communicatie: basiskennis van de wettelijke verplichtingen die aan communicatie met (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en overige belanghebbenden worden geteld, hoe communicatie door het fonds is opgezet, welke doelgroepen van belang zijn voor communicatie en op welke wijze gecommuniceerd moet worden.

Als VO leden niet op alle aandachtsgebieden over voldoende basiskennis beschikken, maar wel bereid en in de gelegenheid zijn om binnen één jaar aan de deskundigheidseisen te voldoen, dan biedt het bestuur van PF DHL de mogelijkheid om de benodigde cursussen en opleidingen te volgen.

### **Competenties**

Leden van het VO:

- Hebben inzicht in bestuurlijke verhoudingen;
- Zijn betrokken en hebben affiniteit met pensioenen;
- Kunnen onafhankelijk denken en handelen in het belang van alle bij PF DHL betrokken partijen;
- Hebben goede communicatieve vaardigheden, zowel schriftelijk als mondeling;
- Kunnen goed samenwerken binnen het VO en met het bestuur van PF DHL;
- Zijn in staat zich op basis van beschikbare informatie een afgewogen oordeel te vormen;
- Zijn integer en beschikken over inlevingsvermogen en verantwoordelijkheidsgevoel jegens (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en bestuur.

### **Functioneren**

Leden van het VO:

- Zijn (gepensioneerd) deelnemer van PF DHL;
- Erkennen het belang van een goede pensioenregeling;
- Zijn bereid zich te confirmeren aan de gedragscode van PF DHL;
- Hebben voldoende tijd voor het uitoefenen van hun taak;
- Zijn bereid en in staat hun deskundigheid op peil te houden door het volgen van actuele ontwikkelingen en eventueel opleidingen.

### **Beschikbaarheid en tijdsbeslag**

Het VO komt in ieder geval tien maal per jaar bijeen als orgaan. Een lid van het VO moet over voldoende tijd beschikken om de taak als lid van het VO te kunnen uitoefenen en aanwezig te zijn bij de (overleg)vergaderingen en opleidingsbijeenkomsten. Leden van het VO zijn bereid hun kennis en kunde op peil te houden om te blijven voldoen aan (toekomstig) te stellen normen aan het functioneren van het VO.

De functie van lid van het VO vergt naar inschatting gemiddeld 8 tot 16 uur op maandbasis. De werkelijk benodigde tijd zal echter mede afhangen van de lopende zaken van het VO, ontwikkelingen op pensioengebied en de financiële markten, alsmede de behoefte aan scholing. De mogelijke piekbelasting kan hoger liggen dan de voornoemde tijdsbesteding.

Leden van het VO namens de deelnemers ontvangen voor hun werkzaamheden geen vergoeding. Wel faciliteert DHL voor hen het lidmaatschap met een vrijstelling van de normale werkzaamheden voor DHL. Op de pensioengerechtigde leden van het VO is een vergoedingsregeling van toepassing. De vergoeding dient ter compensatie van de tijd en middelen, die de pensioengerechtigde leden van het VO besteden ter invulling van hun taken en bevoegdheden en voor het bijwonen van vergaderingen van en ten behoeve van het fonds.

### **Integriteit**

Verwacht wordt dat de leden van het VO van PF DHL de hoogste normen van bedrijfsethiek naleven. De achterliggende waarden, de normering die daaruit volgt en de concrete regels zijn vastgelegd in de (van tijd tot tijd te wijzigen) gedragscode. De leden dienen te allen tijde onafhankelijk en betrouwbaar te zijn, conform de gedragscode van PF DHL. De leden van het VO zijn bereid de gedragscode van PF DHL te ondertekenen.

### **Benoeming**

In geval van de benoeming van een lid namens de pensioengerechtigden, is er een verkiezingscommissie. De Verkiezingscommissie beoordeelt op basis van de profielschets of kandidaten aan de gestelde eisen voldoen. Bij meerdere geschikte kandidaten namens gepensioneerden, worden verkiezingen georganiseerd onder de gepensioneerden van PF DHL. De verkiezingscommissie stelt de uitslag van de verkiezingen vast en draagt de leden ter benoeming voor aan het bestuur PF DHL. Het lid namens de deelnemers wordt door de gezamenlijke ondernemingsraden voorgedragen ter benoeming aan het bestuur PF DHL. Het lid namens de werkgevers wordt door de gezamenlijke werkgevers benoemd.