

Profielschets



Raad van toezicht

2 september 2021

PROFIELSCHETS LID RAAD VAN TOEZICHT

Inleiding

Stichting Pensioenfonds Vopak (hierna het pensioenfonds) is een ondernemingspensioenfonds als bedoeld in de Pensioenwet. Het pensioenfonds is in 2002 ontstaan als gevolg van een juridische fusie van Stichting Pensioenfonds Provisio, Stichting Van Ommeren Pensioenfonds en Stichting Pensioenfonds Westerlaan

Het bestuur van het pensioenfonds heeft, in overleg met sociale partners, in het kader van de Wet versterking bestuur pensioenfonds gekozen voor het paritaire bestuursmodel. Het intern toezicht is hierbij tot 2019 ingevuld door middel van een visitatiecommissie en vanaf 1 januari 2019 door middel van een raad van toezicht.

De raad van toezicht bestaat uit drie onafhankelijke natuurlijke personen die op geen enkele wijze, anders dan uit hoofde van hun lidmaatschap van de raad van toezicht, betrokken zijn bij (het functioneren van) het pensioenfonds. Het pensioenfonds heeft de bestuursondersteuning, de pensioenadministratie en het vermogensbeheer uitbesteed. Daarnaast maakt het bestuur gebruik van de diensten van een certificerend actuaaris, een adviserend actuaaris en een accountant.

De raad van toezicht als geheel moet voldoende gekwalificeerd zijn. Om de geschiktheid en deskundigheid van de raad van toezicht te waarborgen is in deze profielschets aangegeven aan welke vereisten een lid van de raad van toezicht dient te voldoen. Deze profielschets wordt gebruikt als beoordelingskader voor een voorgenomen (her)benoeming, dan wel voor de periodieke evaluatie van de zittende leden van de raad van toezicht.

Bestuur van het pensioenfonds

De doelstellingen van het pensioenfonds en de taken en bevoegdheden van het bestuur zijn in de statuten van het pensioenfonds beschreven. Het bestuur stelt het beleid van het pensioenfonds vast en draagt zorg voor de handhaving en uitvoering van statuten en reglementen. Het bestuur van het pensioenfonds bepaalt hoe de pensioenregeling wordt uitgevoerd en legt daarover beleid vast. Op dat beleid ziet de raad van toezicht toe. Over het beleid legt het bestuur verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan. Het bestuur van het pensioenfonds bestaat in totaal uit 8 personen.

Taak en werkwijze van de raad van toezicht

De taken en bevoegdheden van de raad van toezicht zijn vastgelegd in de statuten en het reglement van de raad van toezicht. De raad van toezicht oefent integraal toezicht uit op het bestuur van het pensioenfonds en staat het bestuur met raad terzijde. De leden van de raad van toezicht handelen steeds in het belang van de doelstellingen van het pensioenfonds, zonder specifieke opdracht en onafhankelijk van welk ander belang ook.

Het bestuur en de raad van toezicht komen ten minste tweemaal per jaar bij elkaar. Doel van hun dialoog is dat deze bijdraagt aan het effectief en slagvaardig functioneren van het pensioenfonds en aan een beheerste en integrale bedrijfsvoering. De raad van toezicht beoordeelt ten minste de volgende taken en adviseert hierover:

- de beleids- en bestuursprocessen;
- de checks en balances binnen het pensioenfonds;
- de wijze waarop het pensioenfonds wordt aangestuurd;
- de wijze waarop door het bestuur wordt omgegaan met de risico's op de korte en lange termijn;
- de wijze waarop het bestuur zorgt dat het tot evenwichtige besluiten kan komen.

Het bestuur verstrekt aan de raad van toezicht tijdig alle inlichtingen en gegevens, die deze voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft. De inlichtingen worden desgevraagd schriftelijk verstrekt.

De raad van toezicht heeft voor de uitvoering van zijn taak recht op overleg met het bestuur, het verantwoordingsorgaan, de accountant, de adviserend actuaaris, de certificerend actuaaris, de compliance officer en het bestuur van de organisatie(s) waaraan uitvoering is uitbesteed.

De raad van toezicht bespreekt zijn bevindingen over het bestuurlijk functioneren met het bestuur en legt over zijn bevindingen verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan. In een eigen paragraaf vermeldt de raad van toezicht zijn bevindingen in het jaarverslag van het pensioenfonds.

Eventueel (vermeend) disfunctioneren van het bestuur bespreekt de raad van toezicht met het bestuur zelf en wordt gemeld aan het verantwoordingsorgaan en Vopak. Indien deze partijen niet binnen een redelijke termijn, naar tevredenheid van de raad van toezicht, handelen, meldt de raad van toezicht het (vermeend) disfunctioneren van het bestuur aan De Nederlandsche Bank. De raad van toezicht betreft de naleving van de Code Pensioenfondsen bij zijn taak.

Vereisten voor leden van de raad van toezicht

De leden van de raad van toezicht dienen steeds te voldoen aan de door De Nederlandsche Bank gestelde geschiktheidseisen. De leden van de raad van toezicht zijn betrokken bij het bestuur, maar zij stellen zich tegelijkertijd zodanig onafhankelijk op dat belangen tegenstellingen voorkomen worden. Zij hebben het vermogen en de durf om zich kritisch op te stellen richting het bestuur en beschikken over een academisch niveau van denken en functioneren en over een relevant netwerk.

Deskundigheid

Op het gebied van deskundigheid wordt van de leden van de raad van toezicht gevraagd dat zij:

- als raad van toezicht tezamen op alle gebieden zoals door De Nederlandsche Bank geformuleerd, beschikken over de kennis en deskundigheid behorende bij ten minste het geschiktheidsniveau B;
- bij voorkeur beschikken over operationele ervaring met het besturen van een organisatie.

Competenties

Van de leden van de raad van toezicht worden voorts de volgende competenties gevraagd:

Denken

1. Strategisch denken
Breder of dieper inzicht verschaffen in problemen of situaties door ze in een meer omvattend begrippenkader te plaatsen en van daaruit te handelen. De grote lijnen en voornaamste implicaties van gebeurtenissen in beeld hebben en houden. Verder kijken en denken dan de dagelijkse focus.
2. Multidisciplinair denken en oordeelsvorming
Dwarsverbanden en de samenhang zien en communiceren tussen de verschillende domeinen c.q. deskundigheden. Mogelijke handelwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar kunnen afwegen en logische conclusies trekken en tot realistische beoordelingen komen.
3. Analytisch denken en problemen oplossen
Het systematisch ontleden van complexe problemen. Het duidelijk kunnen onderscheiden van hoofd- en bijzaken.
4. Verantwoordelijkheid nemen
Invloed hebben op situaties. De samenwerking opzoeken en daarbij bereid zijn buiten de vaste kaders te denken. Niet van problemen afwenden, maar deze aanpakken binnen de eigen invloedssfeer en vermogens.
5. Reflecterend vermogen
Handelen in het bewustzijn van de professionele taak en van de eigen positie, kennis en vaardigheden. Eigen denken en handelen en dat van het bestuur kritisch kunnen bezien en beoordelen.

Voelen

1. Loyaliteit
Zich kunnen identificeren met het pensioenfonds en zich betrokken voelen.
2. Communicatief vermogen
Meningen, ideeën en gecompliceerde zaken in begrijpelijke taal duidelijk kunnen maken in woord en geschrift, gebruik makend van ter zake doende middelen. Kunnen luisteren vanuit empathie. Belangrijke boodschappen oppikken uit communicatie, aandacht en ruimte geven aan gesprekspartners. Ingaan op reacties, ook non-verbaal. Relevante vragen stellen en doorvragen.
3. Samenwerking
Het optimaal benutten van persoonlijke krachten door individuen met elkaar te verbinden middels ambities en talenten. Het gezamenlijke resultaat op de eerste plek zetten. Daarbij de eigen belangen en de belangen van anderen op elkaar afstemmen om een gemeenschappelijk doel te behalen.

4. Durven zich kwetsbaar op te stellen
Zich verbonden kunnen voelen met anderen. Bewust de keuze kunnen maken zich open te stellen voor reacties van anderen.
5. Omgevingsbewustzijn
Weten en begrijpen hoe een pensioenfonds en diens omgeving (denk aan: pensioenfondsgestuurde, intern toezicht, sociale partners, toezichthouders, uitvoerders, adviseurs, etc.) werkt en hoe daarbinnen te manoeuvreren teneinde de gestelde doelen te bereiken.

Kracht

1. Onafhankelijkheid
Staan voor de eigen opvattingen en principes en bereid zijn anderen met meer macht en invloed hiermee te confronteren. Verantwoordelijkheid nemen en dragen voor eigen doen en laten.
2. Authenticiteit
Waarachtig in doen en zijn. What you see is what you get, geen dubbele agenda's.
3. Besluitvaardigheid
Weloverwogen beslissingen nemen door het ondernemen van acties of zich vastleggen door het uitspreken van meningen, zelfs als belangrijke informatie ontbreekt of onvolledig is.
4. Resultaatgerichtheid en actiegerichtheid
Acties en beslissingen richten op het daadwerkelijk realiseren van beoogde resultaten. Gedrag laten zien dat getuigt van het stellen van hoge eisen aan de uitvoering van de activiteiten en processen van het pensioenfonds.

Professionaliteit

De professionaliteit van de leden van de raad van toezicht blijkt onder meer uit:

- voldoende beschikbaar zijn voor de uitoefening van hun reguliere toezichtstaak waar (de voorbereiding van) vergaderingen en overleg toe behoren, maar ook beschikbaar zijn voor nadere acties volgend uit bijzondere situaties die zich in het kader van hun toezichtstaak kunnen voordoen;
- betrouwbaarheid;
- onafhankelijkheid;
- senioriteit;
- onbevooroordeeld zijn;
- respectvol optreden;
- collegialiteit en benaderbaarheid;
- bewust zijn van de werking van zogenoemde 'board room dynamics', het effect van de 'tone at the top' en het belang van integriteit voor de reputatie en het adequaat functioneren van organisaties.

Van de voorzitter van de raad van toezicht worden de volgende aanvullende competenties gevraagd:

- richting en sturing kunnen geven aan besluitvorming van de raad van toezicht en de samenwerking met andere pensioenfondsgestuurde;
- open staan voor en ruimte bieden aan kritische discussies;
- voorzittersvaardigheden (het efficiënt leiden van een vergadering, een sfeer creëren voor gelijkwaardige participatie, oog hebben voor de taakvervulling en verantwoordelijkheden van anderen).

De raad van toezicht evalueert jaarlijks het eigen functioneren en rapporteert hierover aan het bestuur en het verantwoordingsorgaan. Eens in de drie jaar betreft de raad van toezicht een externe bij de evaluatie.

Vergaderfrequentie en tijdsbesteding

De raad van toezicht vergadert ten minste vier maal per jaar. Daarnaast vergadert de raad van toezicht minimaal twee maal per jaar met het bestuur en één maal per jaar met het verantwoordingsorgaan. De voorzitter van de raad van toezicht heeft hiernaast regelmatig overleg met de voorzitter van het bestuur.

De leden van de raad van toezicht worden voorts in staat gesteld vergaderingen van het bestuur en het verantwoordingsorgaan bij te wonen.

De leden van de raad van toezicht moeten voldoende tijd beschikbaar hebben en bereikbaar zijn om hun taak als intern toezichthouder goed te kunnen vervullen. De voltijd equivalent (VTE-) score voor een lid van de raad van toezicht is 0,1 en voor de functie van voorzitter van de raad van toezicht 0,2.

Selectie- en benoemingsprocedure

De leden van de raad van toezicht worden benoemd door het bestuur na een bindende voordracht van het verantwoordingsorgaan. Hiermee wordt uitdrukking gegeven aan de onafhankelijkheid van de raad van toezicht ten opzichte van het bestuur.

Het pensioenfonds streeft naar diversiteit in de samenstelling van de raad van toezicht. De raad van toezicht is bij voorkeur complementair samengesteld in termen van leeftijd en geslacht enerzijds en kennis, achtergrond en competenties anderzijds, zodat de leden competenties en invalshoeken inbrengen die elkaar aanvullen. De diversiteit in de samenstelling van de raad van toezicht speelt een rol bij de selectie van een kandidaat.

Het bestuur beoordeelt of een kandidaat lid van de raad van toezicht aan de vereisten van het reglement van de raad van toezicht voldoet en of een kandidaat lid voldoet aan deze profielschets. Het bestuur gaat niet over tot benoeming als de voorgedragen persoon wezenlijk afwijkt van de profielschets en deelt dit direct schriftelijk mee aan het verantwoordingsorgaan, met het verzoek om te komen tot een nieuwe bindende voordracht.

Het bestuur meldt elke wijziging in de samenstelling van de raad van toezicht vooraf aan De Nederlandsche Bank. Een benoeming tot lid van de raad van toezicht vindt pas plaats na instemming met de benoeming door De Nederlandsche Bank.

Het eerste rooster van aftreden wordt door het verantwoordingsorgaan opgesteld. De zittingsduur voor leden van de raad van toezicht is vier jaar. Een lid kan maximaal eenmaal worden herbenoemd.

Vergoedingsregeling

De hoogte van de jaarlijkse vergoeding voor een lid van de raad van toezicht is EUR 12.500 exclusief BTW en voor de voorzitter van de raad van toezicht EUR 20.000 exclusief BTW.

Stichting Pensioenfonds Vopak

Westerlaan 10
3016 CK Rotterdam
Postbus 863
3000 AW Rotterdam

Telefoon +31 10 4002650

Telefax +31 10 4139829

<https://pensioenfonds.vopak.com>