

Profielschets bestuurslid 2022

Pensioenfonds Vopak

Pensioenfonds Vopak is de uitvoerder van de pensioenregeling van Koninklijke Vopak N.V. en aangesloten ondernemingen. Het pensioenfonds streeft ernaar om op het gebied van pensioenen toegevoegde waarde en hoogwaardige dienstverlening te leveren aan (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

De pensioenregeling betreft een beschikbare premierregeling met pensioenleeftijd 68 jaar waarin de beschikbare premie voor een drietal grondslagen verschillend wordt vastgesteld. De grondslagen en relevante bedragen in 2022 luiden als volgt:

- de A-grondslag voor het salarisdeel vanaf de franchise (EUR 14.249) tot de A-salarisgrens (EUR 62.210);
- de B-grondslag voor het salarisdeel vanaf de A-salarisgrens (EUR 62.210) tot de B-salarisgrens (EUR 114.866);
- de C-grondslag voor het salarisdeel vanaf de B-salarisgrens (EUR 114.866).

De premie over de A- en B-grondslag kan – naar keuze van de deelnemer – worden aangewend voor de opbouw van pensioenkapitaal (en als zodanig op een beleggingsrekening worden gestort) en/of direct voor de financiering van ouderdoms- en partnerpensioen.

Het pensioenfonds heeft circa 1.480 deelnemers en 4.580 gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Het belegd vermogen voor risico van het pensioenfonds bedraagt circa EUR 1.411 miljoen en het belegd vermogen voor risico van de (gewezen) deelnemers circa EUR 195 miljoen.

De bestuursondersteuning en de werkzaamheden die voortvloeien uit de pensioenadministratie, de financiële administratie en het vermogensbeheer heeft het bestuur uitbesteed aan het pensioenbureau van Vopak, ABN AMRO Pension Services, AZL en BlackRock. Daarnaast maakt het bestuur van pensioenfonds Vopak gebruik van de diensten van externe deskundigen.

Bestuur pensioenfonds Vopak

Het bestuur bepaalt hoe de pensioenregeling wordt uitgevoerd en legt daarover beleid vast. Over het beleid legt het bestuur verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan. Het bestuur werkt volgens een paritair bestuursmodel en bestaat uit acht personen. Vier leden zijn aangewezen door de werkgever, twee leden door de werknemersleden in het verantwoordingsorgaan en twee leden door de pensioengerechtigden in het verantwoordingsorgaan. De leden van het bestuur worden benoemd voor een periode van vier jaar en kunnen maximaal tweemaal worden herbenoemd.

Het bestuur streeft naar een cultuur van transparantie en respectvolle onderlinge openheid en vindt diversiteit in het bestuur van belang. Het gaat dan om diversiteit in kennis en competenties enerzijds en leeftijd en geslacht anderzijds. Bij de diversiteit houdt het pensioenfonds oog voor een passende reflectie van de situatie bij Vopak.

Het pensioenfonds kent een beleggingscommissie van externe deskundigen die het bestuur adviseert over vraagstukken met betrekking tot het vermogensbeheer van het pensioenfonds. Twee bestuursleden wonen de vergaderingen van de beleggingscommissie als toehoorder bij.

Vereisten

Ieder bestuurslid onderschrijft de volgende uitgangspunten:

- integriteit en onafhankelijkheid vormen de eerste voorwaarde om te kunnen besturen;
- bestuursleden staan er borg voor voldoende tijd voor de uitoefening van de functie van bestuurslid beschikbaar te hebben. Zij stellen zich op de hoogte van wat regelgeving op dit punt voorschrijft;
- bestuursleden hebben een grondige kennis van het pensioenfonds zelf in termen van de regeling, de populatie, de cultuur e.d. De doelstellingen van het pensioenfonds en de op de fondskarakteristieken afgestemde uitgangspunten zitten bestuursleden als het ware 'in de genen'. Die doelstellingen en uitgangspunten zijn voor de bestuursleden van cruciaal belang voor de evenwichtige afweging van belangen en voor de omgang met dilemma's in de bestuurlijke besluitvorming;
- bestuursleden zijn zich ervan bewust dat de cultuur van een (financiële) instelling voorspeller is van de prestaties van de organisatie en zijn zich bewust van het belang van voorbeeldgedrag. Bestuursleden hebben oog voor de werking van groepsdynamische processen en voor het belang om individueel respectievelijk gezamenlijk regelmatig te reflecteren op eigen gedrag en op het gezamenlijke bestuurlijke functioneren (evaluatie).

Aandachtsgebieden

De geschiktheid (kennis, inzicht, oordeelsvorming en toepassing) is onderverdeeld naar de volgende aandachtsgebieden:

- 1 bestuur, organisatie en communicatie;
- 2 producten, diensten en markten waarop het pensioenfonds actief is;
- 3 beheerste en integere bedrijfsvoering;
- 4 evenwichtige en consistente besluitvorming;
- 5 voldoende tijd.

Geschiktheidsniveau A

Het bestuurslid beschikt bij aanvaarding van de functie ten minste over geschiktheidsniveau A. Geschiktheidsniveau A omvat deskundigheid, competenties en professioneel gedrag op basis waarvan het bestuurslid bij aantreden:

- opbouw en functioneren van de begrippen en systemen uit de pensioenmaterie (het pensioencomplex) kent;
- hoofdstructuur en het primaire begrippenkader van de deskundigheidsgebieden in hun onderlinge samenhang kent;
- in eigen woorden het pensioencomplex kan uitleggen;
- zicht heeft op de onderlinge samenhang van de deskundigheidsgebieden;
- onafhankelijk kan optreden in de besluitvorming door het bestuur, waarbij evenwichtige belangenafweging een belangrijke rol speelt;
- actief kan deelnemen aan de gedachtewisseling en oordeelsvorming die nodig zijn om een goed besluit te nemen.

Competenties

Het bestuur heeft als ambitie een brede en evenwichtige verdeling van competenties binnen het bestuur te realiseren en stelt als minimum dat ten minste twee bestuursleden over een door het bestuur benoemde competenties beschikken:

- multidisciplinair denken en oordeelsvorming;
- reflecterend vermogen;
- samenwerken;
- omgevingsbewustzijn;
- onafhankelijkheid;
- besluitvaardigheid;
- voorzittersvaardigheid.

Professioneel gedrag

Bestuursleden dienen voorts een bijdrage te leveren aan professioneel gedrag van het bestuur zoals integer gedrag, het beschikken over voldoende tijd en de bereidheid al lerend ontwikkelingen te willen bijhouden.

Geschiktheidsniveau B

Van het bestuurslid wordt gevraagd dat hij/zij zich door opleiding of het opdoen van ervaring verder bekwaamt op de aandachtsgebieden **AANDACHTSGEBIED 1** en **AANDACHTSGEBIED 2**.

Voor deze aandachtsgebieden wordt geschiktheidsniveau B nagestreefd. Geschiktheidsniveau B omvat deskundigheid, competenties en professioneel gedrag op basis waarvan het bestuurslid:

- verdiept inzicht heeft in het begrippenkader van (één of meer) van de bij geschiktheidsniveau A benoemde aandachtsgebieden en het functioneren daarvan;
- actuele ontwikkelingen op (één of meer van) deze gebieden met toegenomen souplesse weet te duiden en uit te leggen aan belanghebbenden, stakeholders en media;
- actieve gesprekspartner is voor externe specialisten en dus meer dan een kritische vragensteller.

Wat betreft de competenties is het van belang dat een bestuurslid op geschiktheidsniveau B acties kan benoemen en uitvoeren om de eigen competenties te ontwikkelen en medebestuursleden hierin verder te helpen.

Geschiktheidsniveau B-plus

Van het bestuurslid dat tevens optreedt als sleutelfunctiehouder wordt gevraagd dat, in aanvulling op geschiktheidsniveau B, aantoonbare vakbekwaamheid en vaardigheden op het aandachtsgebied beheerste en integere bedrijfsvoering wordt getoond.

Permanente educatie

Het bestuur draagt er zorg voor dat het via permanente educatie op de hoogte blijft van actuele ontwikkelingen op de aandachtsgebieden en tegelijkertijd aangesloten blijft op brede maatschappelijke ontwikkelingen die van belang kunnen zijn voor de pensioenregeling en de uitvoering daarvan.

Meer informatie over de vereisten aan bestuursleden is te vinden in de beleidsnota geschiktheid 2022.

Nadere vereisten voorzitter

De voorzitter heeft een bijzondere rol te vervullen bij de realisatie van de gewenste dynamiek tussen de bestuursleden. De voorzitter:

- toont leiderschapskwaliteiten en weet verbindend op te treden te midden van bestuursleden met verschillende achtergronden. Is in staat impasses te doorbreken;
- onderneemt acties om een goede vergadercultuur te bevorderen;
- is in staat een open sfeer te creëren waarin bestuursleden gelijkwaardig kunnen opereren;
- heeft een voorbeeldfunctie ten aanzien van het integriteitsbeleid;
- heeft het vertrouwen van de overige bestuursleden en treedt coachend op naar nieuwe bestuursleden;
- heeft oog voor de taakvervulling en verantwoordelijkheden van alle bestuursleden;
- kan effectief de vergaderingen leiden vanuit een goede voorbereiding en adequaat timemanagement.

Selectieprocedure en benoeming

Het bestuur benoemt bestuursleden op aanwijzing van de werkgever of het verantwoordingsorgaan. De benoeming vindt plaats voor een termijn van vier jaar, onder de opschortende voorwaarde van goedkeuring door de raad van toezicht en de toezichthouder. Het bestuur kiest uit de door de werkgever aangewezen bestuursleden een voorzitter.

Het bestuur vindt diversiteit in het bestuur, in termen van kennis en competenties enerzijds en leeftijd en geslacht anderzijds, van belang. Bij de diversiteit houdt het pensioenfonds oog voor een passende reflectie van de situatie bij Vopak. Dit kan dus een rol spelen bij de selectie van de kandidaat.

Toetsing door raad van toezicht en toezichthouder

Het bestuur meldt een voorgenomen benoeming van een voorzitter aan de raad van toezicht en de toezichthouder (De Nederlandsche Bank). De raad van toezicht toetst de voorzitter aan de hand van de profielschets. De Nederlandsche Bank toetst de beoogde voorzitter op geschiktheid voor de functie. Geschiktheid blijkt uit kennis, competenties en professioneel gedrag. De Nederlandsche Bank zal het beoogde bestuurslid toetsen aan de hand van de profielschets en in de context van de samenstelling van het bestuur.

Met zekerheid is een uitdrukkelijk toets criterium de tijd die de beoogde voorzitter beschikbaar heeft, waarbij de VTE score van toepassing is. Dit is de normering van tijdsbeslag, zoals vormgegeven in artikel 35a van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling.

Het daadwerkelijke tijdsbeslag is moeilijk vooraf vast te stellen. Het bestuur gaat ervan uit dat de tijdsbesteding in totaal ongeveer acht uur per week is. De bestuurs- en commissievergaderingen vinden overdag plaats. Als indicatie kan rekening worden gehouden met in totaal circa tien bestuursvergaderingen per jaar en twee gezamenlijke vergaderingen per jaar met het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht.

De frequentie van de vergaderingen van de beleggingscommissie hangt sterk af van de omstandigheden maar ligt op ten minste zes vergaderingen per jaar. Naast de vergaderingen vragen het grondig doornemen van vergaderstukken en educatie de nodige tijd. Het bestuur heeft voorts ten minste één opleidingsdag per jaar.

Vergoeding

Het bestuurslidmaatschap is onbezoldigd. Bestuursleden die geen reiskosten bij de werkgever kunnen declareren ontvangen een vergoeding voor reiskosten.

Het beloningsbeleid van het pensioenfonds is nader uitgewerkt in het beloningsbeleid.