

Profiel schets algemeen bestuurslid Stichting Pensioenfonds Delta Lloyd

Stichting Pensioenfonds Delta Lloyd

De stichting Pensioenfonds Delta Lloyd ('het pensioenfonds'), statutair gevestigd in Amsterdam, is een ondernemingspensioenfonds (OPF) en is aangesloten bij de Pensioenfederatie. Het pensioenfonds heeft een belegd vermogen van bijna € 3 miljard. Sinds 1 januari 2020 is het pensioenfonds een slapend fonds en voert de (opgebouwde) pensioenen uit voor circa 12.500 (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden van voormalig Delta Lloyd medewerkers die pensioen hebben opgebouwd tot 1 januari 2020.

Het pensioenfonds streeft er naar dat de opgebouwde rechten en aanspraken jaarlijks worden verhoogd met de prijsinflatie.

Het pensioenfonds heeft tot doel het verlenen van pensioenaanspraken, alsmede het uitkeren of doen uitkeren van pensioen aan deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en hun nabestaanden, een en ander volgens de regels zoals nader in het pensioenreglement omschreven.

Het pensioenfonds draagt de verantwoordelijkheid voor een goede uitvoering van de pensioenregelingen die vóór 1 januari 2020 zijn afgesloten voor (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden in overeenstemming met de bestaande wet- en regelgeving.

De uitvoering van de pensioenadministratie is uitbesteed aan AZL en het fiduciair vermogensbeheer is uitbesteed aan Goldman Sachs Asset Management (GSAM).

Bestuur van het pensioenfonds

Het bestuur van het pensioenfonds bepaalt hoe de pensioenregeling wordt uitgevoerd en stelt daarover beleid vast. Het bestuur moet in staat zijn om countervailing power te bieden aan haar uitbestedingsrelaties en adviseurs. Het bestuur legt over het gevoerde beleid en beleidkeuzes verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan en staat onder toezicht van een Raad van Toezicht.

Het bestuur van het pensioenfonds werkt volgens een paritair bestuursmodel en bestaat statutair uit vijf leden. Eén werkgeversbestuurslid, twee werknemersleden, één pensioengerechtigd lid en één gewezen deelnemerslid.

Het bestuur is divers samengesteld en het bestuur streeft er naar, indien voldoende kandidaten beschikbaar zijn, om ten minste:

- Eén persoon boven en één persoon onder de veertig in het bestuur zitting te laten nemen; en
- Eén man en één vrouw in het bestuur zitting te laten nemen.

Daarnaast zijn er ook andere aspecten die diversiteit bevorderen. Daarvoor heeft het pensioenfonds een diversiteitsbeleid vastgesteld.

Het kandidaat bestuurslid wordt voorgedragen door de Vereniging van Oud-medewerkers Delta Lloyd Groep (VO-DLG: pensioengerechtigden en gewezen deelnemers), de OR (deelnemersleden) en de werkgever (werkgeverslid). Het bestuur kan een voorgedragen kandidaat weigeren als deze naar het oordeel van het bestuur (wezenlijk) afwijkt van het door het bestuur opgestelde profiel. De zittingstermijn van een bestuurder is 4 jaar, waarna deze kan worden herbenoemd. Een bestuurslid mag maximaal twee keer worden herbenoemd.

Het pensioenfonds kent de volgende bestuurscommissies:

- Beleggingsadviescommissie
- Pensioen- en communicatiecommissie
- Commissie audit en verslaglegging

- Risicocommissie
- Geschillencommissie

Het bestuur is verantwoordelijk voor alles wat door of namens het pensioenfonds wordt uitgevoerd met als belangrijkste uitgangspunten:

- Een evenwichtige afweging van de belangen van alle belanghebbenden (deelnemer, oud deelnemer, pensioengerechtigden en werkgever);
- De creatie van een governance structuur waarbij de medezeggenschap is verankerd;
- Het kunnen afleggen van verantwoording aan alle belanghebbenden over het gevoerde beleid en bieden van voldoende transparantie daarover door middel van heldere communicatie aan alle belanghebbenden;
- Het organiseren van adequaat intern toezicht.

De taken en bevoegdheden zijn opgenomen in de statuten en het besturingsreglement van het pensioenfonds. De belangrijkste taken van het bestuur zijn:

- Het besturen van het pensioenfonds en het beheer en de beschikking over het vermogen van het pensioenfonds.
- Zorgdragen voor een beheerste en integere bedrijfsvoering.
- Voeren van beleid.
- Opstellen van een pensioenreglement die in overeenstemming is met de pensioen- en de uitvoeringsovereenkomst.
- Vaststellen van de actuariële en bedrijfstechnische nota (ABTN).
- Vaststellen van de jaarrekening en het bestuursverslag.

Het bestuur organiseert regelmatig bijeenkomsten waarin bepaalde onderwerpen besproken en uitgediept worden.

Het bestuur wordt ondersteund door een managementteam, vervullers van sleutelfuncties (risicobeheerfunctie, actuariële functie en interne audit functie), externe beleggingsadviseur, externe risicomanager, een externe compliance officer en een externe privacy officer.

Vereisten voor een bestuurder van het pensioenfonds

Een bestuurder moet integer en onafhankelijk zijn, moet voldoende tijd hebben om de bestuursfunctie te kunnen vervullen, heeft een grondige kennis van de relevante wet- en regelgeving op het gebied van pensioenen en van het pensioenfonds zelf in de termen van de regeling, de populatie, de cultuur, e.d. en moet voorbeeldgedrag tonen naar de andere bestuursleden, medewerkers en andere belanghebbenden.

Bestuurders moeten geschikt zijn met betrekking tot de volgende onderwerpen:

A. Bestuur, organisatie en communicatie en reputatie, waaronder het aansturen van processen, taakgebieden en medewerkers, het naleven en handhaven en algemene sociale, ethische en professionele normen, waaronder het tijdig, juist en duidelijk informeren van deelnemers en toezichthouders. De specifieke kennis- en verantwoordelijkheidsgebieden hierbij zijn:

- Het besturen van een organisatie
- Communicatie

B. Regelingen en diensten die het pensioenfonds uitvoert en het daarvoor gevolgde beleggingsbeleid. De specifieke kennis- en verantwoordelijkheidsgebieden hierbij zijn:

- Relevante wet- en regelgeving
- Pensioenregelingen en pensioensoorten
- Actuariële aspecten
- Beleggingsbeleid en vermogensbeheer
- Verslaglegging
- Balansmanagement
- Herverzekering

- ESG

C. Beheerste, integere bedrijfsvoering en informatiebeleid. De specifieke kennis- en verantwoordelijkheidsgebieden hierbij zijn:

- Administratieve organisatie en interne controle
- Uitbesteding
- IT

D. Evenwichtige en consistente besluitvorming. Onderdeel voor de geschiktheid van beleidsbepalers is dat beleidsbepalers zorgen voor een evenwichtige en consistente besluitvorming.

E. Beschikbaarheid, betrokkenheid en (voorkomen van) belangenverstrengeling,

Het is belangrijk dat bestuurders voldoende tijd beschikbaar hebben de taken en verantwoordelijkheden te kunnen uitvoeren. Dit is met inbegrip van tijd voor het verwerven van inzicht in de activiteiten van het pensioenfonds, haar belangrijkste risico's en de implicaties van de bedrijfs- en risicostrategie, alsmede voldoende beschikbare tijd in perioden van sterk verhoogde activiteit van het pensioenfonds waar de bestuurder een (neven)functie vervult.

Bestuurders moeten integer, zorgvuldig en ethisch handelen, de taken en verantwoordelijkheden serieus nemen, moeten zich verdiepen in de leefwereld van belanghebbenden, moeten betrouwbaar, zorgvuldig en onafhankelijk zijn. Bestuurders moeten ook bewust zijn van groepsdynamische processen en aandacht hebben voor het eigen gedrag. Hierbij speelt de zelfevaluatie waarbij het eigen persoonlijke functioneren en functioneren als geheel wordt beoordeeld.

Iedere bestuurder moet beschikken over het geschiktheidsniveau A zoals geformuleerd in de beleidsregel geschiktheid 2022. Geschiktheid betekent deskundigheid, competenties en professionaliteit.

Afhankelijk van de commissie of het aandachtsgebied binnen het bestuur wordt niveau B gevraagd (is een verdiepingsslag ten opzichte van niveau A).

Voldoen aan Niveau A betekent dat de bestuurder:

- In hoofdlijnen de opbouw van het functioneren van het pensioencomplex (begrippenkader en pensioensystemen) kent.
- De hoofdstructuur van de deskundigheidsgebieden in hun onderlinge samenhang kent;
- Het in eigen woorden het pensioencomplex kan uitleggen.
- Zicht heeft op de 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.

Voldoen aan Niveau B betekent dat de bestuurder:

- zich heeft verdiept in het begrippenkader van (een of meerdere) deskundigheidsgebieden en het functioneren ervan;
- actuele ontwikkelingen op (een of meerdere van) de deskundigheidsgebieden weet te duiden en weet uit te leggen aan belanghebbenden, stakeholders en de media;
- voor (externe) specialisten op (een of meerdere van) de aandachtsgebieden een actieve gesprekspartner is en dus meer dan een kritische vragensteller.

Ten aanzien van het **vermogensbeheer** wordt verwacht dat de bestuurder basiskennis heeft van:

- Het strategisch beleggingsbeleid van het pensioenfonds
- Implementatie en uitbesteding van de vermogensbeheerder
- Monitoring en evaluatie van het beleggingsbeleid
- Governance en pensioenwetgeving met betrekking tot het beleggingsproces

Hierbij is de (kandidaat) bestuurder instaat de belangrijkste beleggingscategorieën en de risico- en rendementsverschillen tussen de instrumenten te benoemen en is bekend met de verschillende stappen in het beleggingsproces van het pensioenfonds.

Daarnaast moet een bestuurder kennis hebben ten aanzien van **klimaat- en milieu gerelateerde risico's**. Een bestuurder moet kunnen aangeven:

- wat onder klimaat- en milieu gerelateerde risico's wordt verstaan
- op de hoogte is van relevante wet- en regelgeving, inclusief rapportage verplichtingen t.a.v. deze risico's
- weet hoe en in staat deze risico's te identificeren, monitoren en beheersen
- weet hoe en waar de verantwoordelijkheden voor deze risico's zijn belegd binnen de instelling
- de impact van klimaat- en milieu gerelateerde risico's in de specifieke context van de instelling begrijpt en voorbeelden kan noemen
- strategie en beleid kan vormen t.a.v. de belangrijkste klimaat- en milieu gerelateerde risico's
- verantwoordelijkheid neemt bij het realiseren van een adequate beheersing van deze risico's (voor (dagelijkse of mede-) beleidsbepalers)
- toeziet op een adequate beheersing van deze risico's (voor interne toezichthouders)
- in voldoende mate beschikt over de competenties die relevant zijn voor het agenderen, identificeren, monitoren en beheersen van deze risico's, zoals helikopterzicht, leiderschap, onafhankelijkheid, omgevings sensitiviteit, strategische sturing en verantwoordelijkheid.

Omdat de komende jaren de **besluitvorming en de implementatie rondom de Wet toekomst Pensioenen (WTP)** speelt, zal DNB bij toetsing aandacht geven aan:

- Verandervermogen: vermogen om op beheerste wijze leiding te geven aan of toezicht te houden op het veranderproces.
- Evenwichtige en consistente besluitvorming, met name ten aanzien van besluitvorming rondom invaren.
- Beheersing van operationele risico's bij transitie, meer in het bijzonder de beheersing van de datakwaliteit, de operationele IT wendbaarheid, de door de transitie toenemende uitbestedingsrisico's.
- Beheersing van de cyberrisico's.
- Regievoering en governance, zowel bij de vormgeving als de voorbereiding op de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling.
- Communicatie en transparantie, zowel intern, aan de deelnemers als aan de andere stakeholders.

De competenties waaraan het bestuurlid in samenhang met de andere bestuursleden moet voldoen zijn:

- strategisch denken
- multidisciplinair denken en oordeelsvorming
- reflecterend vermogen
- verantwoordelijkheid
- samenwerken
- communicatief vermogen
- loyaliteit
- omgevingsbewustzijn
- stressbestendig
- onafhankelijkheid
- authenticiteit
- besluitvaardig
- onderhandelingsvaardig
- Helikopterzicht en oordeelsvorming
- Klant-, kwaliteits- en resultaatgericht
- overtuigingskracht
- strategische sturing

Om de toetsen of het bestuur als collectief voldoet vullen (aankomend) bestuurders een geschiktheidsmatrix in om te beoordelen of er volgende synergie tussen de individuele bestuurders op het gebied van kennis en competenties.

Bestuurders hebben minimaal een HBO werk en denkniveau.

De bestuurders moeten voldoende tijd kunnen besteden aan het pensioenfonds. Voor bestuurders betekent dit 0,2 VTE (één dag per week).

Selectieprocedure en benoeming

Het bestuur van het pensioenfonds benoemt bestuursleden op voordracht van de werkgever, de OR of van de VO-DLG. Voorgedragen (gewezen)deelnemers- en pensioengerechtigde bestuursleden worden gepubliceerd en bij tegenkandidaten zullen er verkiezingen worden gehouden. De benoeming van het nieuwe bestuurslid vindt plaats voor een periode van 4 jaar, onder de opschortende voorwaarde van goedkeuring door DNB. Bij de selectie van het kandidaat-bestuurslid zal het bestuur naast de geschiktheid van de bestuurder (onder meer op basis van het CV) ook kijken naar de aanwezige deskundigheid en competenties binnen het bestuur, de samenstelling in het kader van diversiteit en eventuele kans op belangenverstrengeling.

Toetsing door DNB

Het bestuur meldt de voorgenomen benoeming van het nieuwe bestuurslid ter toetsing aan bij DNB. Onderdeel van deze toetsing is het betrouwbaarheidsonderzoek. Daarnaast toetst DNB de beoogde bestuurder, naast betrouwbaarheid, op geschiktheid op basis van het profiel en de context van de samenstelling van de overige bestuursleden. DNB doet dat onder meer op basis van motivering, functieprofiel, CV en geschiktheidsmatrix. Ook zal DNB toetsen of het beoogde bestuurslid voldoende tijd kan vrij maken voor het bestuurslidmaatschap, onder meer op basis van de VTE-norm. Een interview bij DNB kan onderdeel zijn van deze toetsing. DNB vraagt ook naar referenties. Deze moeten voortkomen uit de professionele werkomgeving en voldoende onafhankelijk zijn.

Vergoeding

Ten aanzien van de vergoeding geldt dat het Pensioenfonds het eigen beloningsbeleid volgt.