

FUNCTIEPROFIEL BESTUURSLEDEN

Profielschets voor (aspirant) bestuursleden Stichting Pensioenfonds Thales Nederland

Stichting Pensioenfonds Thales Nederland

Stichting Pensioenfonds Thales Nederland is verantwoordelijk voor de veiligstelling van de pensioenaanspraken die in het kader van de collectieve pensioenregeling van Thales Nederland B.V. zijn toegezegd. De collectieve pensioenregeling is bestemd voor medewerkers van Thales Nederland B.V. en gelieerde ondernemingen. Hiertoe wordt voor ca. 5.800 deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden circa € 1.6 mld. vermogen belegd (cijfers 2022). Stichting Pensioenfonds Thales Nederland heeft ten doel het uitkeren van pensioenen aan het personeel van Thales Nederland B.V. en aan de nagelaten betrekkingen van het personeel, conform de voorwaarden zoals aangegeven in het pensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomst. Het Bestuur van het pensioenfonds heeft de eindverantwoordelijkheid voor de pensioenuitvoering en een solide beleggingsbeleid. Dit houdt in dat het Bestuur onder andere het beleid ten aanzien van de pensioenadministratie- en communicatie moet bepalen evenals het beleggingsbeleid. Ook stelt zij het pensioenreglement vast. Daarnaast dient zij controle te houden op een correcte en stipte uitvoering van de pensioenuitkeringen. Ook dient het Bestuur toe te zien op een toereikende pensioenpremie. Het Bestuur van SPTN Pensioenfonds Thales Nederland werkt volgens een paritair bestuursmodel en bestaat uit 6 leden; 3 vertegenwoordigers van de werkgevers en 2 vertegenwoordigers van de deelnemers en 1 vertegenwoordiger van de pensioengerechtigden. Het Bestuur vergadert ongeveer 10 keer per jaar. Elke bestuurder heeft tot taak om, gezamenlijk met de andere bestuurders, te zorgen voor een beheerste en integere bedrijfsvoering.

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 en in een hoog tempo op. Niet alleen de toezichthouders zoals De Nederlandsche Bank, de Autoriteit Financiële Markten en het Interne 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 SPTN wordt het Bestuur ondersteund door bij het fonds betrokken partijen, externe adviseurs en bureau pensioenzaken. Hierbij kan worden gedacht aan de adviserend en certificerend actuaaris, accountant, vermogensbeheerders, de pensioenuitvoerder. Daarnaast zijn er commissies ingesteld zoals de beleggingsadviescommissie, de communicatiecommissie en de Risk-commissie.

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 kennis en competenties waarover het Bestuur beschikt, moet haar in staat

stellen tot afgewogen oordelen te komen op basis van adviezen van deskundigen. De Nederlandsche Bank toetst het Bestuur (en de individuele bestuursleden) dan ook op kennis, competenties, en professioneel gedrag (geschiktheidstoets). Daarnaast vindt er ook nog een betrouwbaarheidsonderzoek plaats. Een benoeming mag niet worden doorgevoerd voordat DNB met de benoeming heeft ingestemd.

Binnen het Bestuur van het pensioenfonds dient een zodanig niveau van kennis, ervaring, competenties en professioneel 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. Verder dient elk bestuurslid te voldoen aan minimaal geschiktheidsniveau A voor wat betreft competenties, deskundigheid en professioneel gedrag.

Er vindt er jaarlijks een evaluatie van het functioneren van het Bestuur plaats.

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

Deskundigheid betekent nog geen geschiktheid. Besturen is niet uitsluitend het intellectueel bezig zijn met de pensioenmaterie. Voor een daadkrachtig en effectief bestuur, dient het individuele bestuurslid, maar ook het Bestuur als team, over bestuurlijke competenties te beschikken. De volgende competenties dienen daarom bij het aspirant bestuurslid goed ontwikkeld te zijn:

Onafhankelijkheid (autonoom in gedrag, durft eigen standpunten tegenover anderen te handhaven en te verdedigen).

Multidisciplinair denken en oordeelsvorming (dwarsverbanden en de samenhang zien en communiceren tussen de verschillende domeinen/deskundigheidsgebieden. Mogelijke handelwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar afwegen en logische conclusies trekken en tot realistische beoordelingen komen).

Besluitvaardigheid (hakt knopen door en neemt tijdige beslissingen, maakt keuzen, ook als zaken onzeker zijn of als er risico's aan verbonden zijn).

Communicatief vermogen (mondeling en schriftelijk een boodschap begrijpelijk overbrengen aan anderen).

Reflecterend vermogen (Handelen in het bewustzijn van de professionele taak en van de eigen positie, kennis en competenties. Eigen denken en handelen en dat van het Bestuur kritisch kunnen bezien en beoordelen.)

Relatienetwerken (Het bouwen aan lange termijn relaties en deze effectief benutten voor de eigen functie of organisatie. Gemakkelijk naar anderen toe stappen en zich gemakkelijk in gezelschap mengen.)

Deskundigheid

Een bestuurslid moet vanuit verschillende invalshoeken afwegingen kunnen maken over het te voeren beleid alsmede de keuzen en argumenten kunnen toelichten. Daarvoor dient elk bestuurslid bij aantreding tenminste te beschikken over deskundigheid op geschiktheidsniveau A van de volgende kennisgebieden:

- Het besturen van een organisatie
- Relevante wet- en regelgeving
- Pensioenregelingen en pensioensoorten
- Financieel technische en actuariële aspecten, waaronder financiering , beleggingen, actuariële principes en herverzekering
- Administratieve organisatie en interne controle (AO/IC)
- Uitbesteding
- Communicatie

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

Vereisten nieuwe bestuurder

Elke bestuurder dient tenminste over geschiktheidsniveau A te beschikken. Geschiktheidsniveau A omvat deskundigheid, competenties en professioneel gedrag. Dit betekent dat elke nieuwe bestuurder bij aanvaarding van de bestuursfunctie:

- kennis heeft van de opbouw en het functioneren van de begrippen en systemen uit de pensioenmaterie (ook wel pensioencomplex genoemd);
- kennis heeft van de onderlinge samenhang in hoofdstructuur en het primaire begrippenkader van de hiervoor (onder deskundigheid) genoemde kennisgebieden;
- in eigen woorden het pensioencomplex kan uitleggen;
- zicht heeft op de onderlinge samenhang van de kennisgebieden;
- 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.

Nieuwe bestuursleden worden geacht (een) pensioenopleiding(en) te volgen waardoor het geschiktheidsniveau bij aanvang van de benoeming minimaal overeenkomt met geschiktheidsniveau A zoals bedoeld in het geschiktheidsplan van Stichting Pensioenfonds Thales Nederland. De kosten voor het volgen van opleidingen komen voor rekening van het pensioenfonds.

Het Bestuur van Stichting Pensioenfonds Thales Nederland vindt het belangrijk dat (nieuwe) bestuursleden zich goed realiseren wat er van hen wordt verwacht. Dit niet alleen in het belang van alle rechthebbenden en aangesloten partijen bij het fonds, maar ook om verkeerde verwachtingen en teleurstellingen bij aspirant-bestuursleden te voorkomen. Tevens om daarmee de bepalingen van de Wet versterking bestuur pensioenfonds en de Code Pensioenfonds te kunnen naleven evenals andere aspecten van de wet- en regelgeving. Bestuursleden dragen een grote verantwoordelijkheid. Ieder bestuurslid van Stichting Pensioenfonds Thales Nederland onderschrijft de volgende uitgangspunten:

Integriteit en onafhankelijkheid vormen de eerste voorwaarde om te kunnen besturen.

Bestuurders staan er borg voor voldoende tijd voor de uitvoering van de bestuursfunctie te hebben. Zij stellen zich op de hoogte van wat de regelgeving op dit punt voorschrijft.

Bestuurders hebben een grondige kennis van het fonds zelf in termen van de regeling, de populatie, de cultuur e.d. De doelstellingen van het fonds en de op de fonstkarakteristieken afgestemde uitgangspunten zitten bestuurders als het ware “in de genen”. De doelstellingen en uitgangspunten zijn voor de bestuurders van cruciaal belang voor de evenwichtige afweging van belangen en voor de omgang met dilemma’s in de bestuurlijke besluitvorming.

Bestuurders 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: “the tone at the top”. Bestuurders hebben open oog voor de werking van groepsdynamische processen en voor het belang om individueel respectievelijk gezamenlijk regelmatig te reflecteren op eigen gedrag en op het gezamenlijk functioneren (bestuurlijke evaluatie). Daarnaast hebben bestuurders een goede relatie met de betreffende achterban.

De formele zittingstermijn voor bestuursleden is 6 jaar. Na deze periode zijn bestuursleden herbenoembaar.

Mede gelet op de te verwerven deskundigheid en ervaring is het de bedoeling dat bestuursleden in ieder geval een zittingstermijn van 6 jaar vol maken.

Tijdsbesteding

De benodigde tijdsbesteding is gemiddeld genomen een halve tot hele dag per week.

Beloningsbeleid

De bestuursleden ontvangen geen vergoeding voor het Bestuurslidmaatschap.

Benoemings- en selectieprocedure

Kandidaat-bestuursleden worden voorgedragen door de werkgever (werkgeversvertegenwoordigers), de COR (werknemersvertegenwoordigers) of na verkiezingen vanuit de pensioengerechtigden. Het Bestuur van stichting Pensioenfonds Thales Nederland toetst of de kandidaat-bestuurder voldoet aan het profiel en de vereisten ten aanzien van geschiktheid dan wel op korte termijn aan het profiel en de vereisten zal kunnen voldoen. Indien het Bestuur of de Raad van Toezicht van mening is dat een kandidaat niet past binnen de profielschets (noch op termijn kan voldoen aan de profielschets) zal deze kandidaat door het Bestuur geweigerd worden. Indien de kandidaat

door het Bestuur geschikt wordt geacht zal deze, onder de opschortende voorwaarde van goedkeuring door DNB, door het Bestuur worden benoemd.

Het Bestuur van stichting Pensioenfonds Thales Nederland vindt diversiteit in bestuur, in termen van kennis en competenties enerzijds en leeftijd en geslacht anderzijds, van belang. Dit speelt dus een rol bij de selectie van de kandidaat.