

Profielschets Raad van Toezicht, aandachtsgebied risicobeheer

HET HEINEKEN PENSIOENFONDS EN ZIJN BESTUUR

De Stichting Heineken Pensioenfonds (HPF) is opgericht met het doel de pensioenregelingen van Heineken in Nederland uit te voeren. Bij het HPF bouwen de medewerkers van Heineken pensioen op. In het kader van de pensioenuitvoering is een uitvoeringsovereenkomst gesloten met Heineken Group B.V. mede namens de gelieerde ondernemingen.

Het HPF heeft een deelnemersbestand van 3.438 actieven, 7.254 slapers en 5.891 pensioengerechtigden. Het belegd vermogen is ruim 4 miljard euro (ultimo 2021).

Het HPF kent een paritair bestuursmodel met voor de geleding werkgever vier zetels en voor de geledingen werknemers en pensioengerechtigden elk twee zetels.

Het bestuur wordt ondersteund door een risicomanager en een actuariael adviserend actuaris.

Het bestuur kent de volgende commissies:

- Beleggingscommissie
- Risico Commissie

Om de werkzaamheden optimaal te kunnen uitvoeren heeft het bestuur naast de Beleggingscommissie en de Risicocommissie werkgroepen om o.a. belangrijke communicatie, fondsdocumenten, jaarverslag en klachten/geschillen af te stemmen.

Directie en uitvoeringsorganisatie

De directie en medewerkers van het uitvoeringsorganisatie en externe deskundigen ondersteunen het bestuur bij de voorbereiding en monitoring van het beleid. Het bureau participeert onder verantwoordelijkheid van de directie in de beleidsvoorbereiding, voert het vastgestelde beleid uit en verzorgt de rapportages.

Het pensioenbeheer (regelingen, administratie en communicatie) wordt uitgevoerd door de uitvoeringsorganisatie.

De directie is door het bestuur gemandateerd het beleggingsbeleid uit te voeren en wordt daarin bijgestaan door een Beleggingscommissie (BC), waarin externe deskundigen participeren. Een deel van het vermogensbeheer wordt uitgevoerd door de uitvoeringsorganisatie. Voor het overige deel van het vermogensbeheer wordt gebruik gemaakt van professionele externe vermogensbeheerders, die binnen vastgestelde mandaten opereren.

Intern toezicht

Het HPF heeft per 1 januari 2018 een intern toezicht in de vorm van een raad van toezicht (RvT) ingevoerd. De RvT bestaat uit drie leden. De leden van de RvT worden benoemd en ontslagen door het bestuur op bindende voordracht van het verantwoordingsorgaan.

Verantwoordingsorgaan

Het HPF heeft een verantwoordingsorgaan (VO). Het VO bestaat thans uit 3 vertegenwoordigers namens de werkgever, 2 namens de werknemers en 4 namens de pensioengerechtigden.

Taken en werkwijze van de raad van toezicht

De RvT oefent integraal toezicht uit op het bestuur en staat het bestuur met raad terzijde. Tevens stelt de RvT zich op als gesprekspartner van het bestuur. De leden van de RvT handelen steeds in het belang van de doelstelling van het HPF, zonder specifieke opdracht en onafhankelijk van welk ander belang ook.

Het bestuur en de RvT vergaderen minimaal tweemaal per jaar. Doel van de dialoog is dat deze bijdraagt aan het effectief en slagvaardig functioneren van het HPF en aan een beheerste en integere bedrijfsvoering.

De RvT beoordeelt om dat te bereiken:

- De beleidsprocedures en –processen
- De bestuursprocedures en –processen
- De checks and balances binnen het HPF
- De manier waarop het bestuur het HPF aanstuurt
- De manier waarop het bestuur risico's identificeert en managet
- De manier waarop het bestuur ervoor zorgt dat het tot evenwichtige besluiten kan komen

Voorts heeft de RvT een goedkeuringsrecht ten aanzien van de volgende besluiten tot vaststelling van het bestuur:

- Het bestuursverslag en de jaarrekening
- De profielschets voor bestuurders
- Het beleid inzake beloningen, met uitzondering van de beloning van de RvT
- Gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het fonds of de overname van de verplichtingen door het fonds
- Liquidatie, fusie of splitsing van het fonds
- Het omzetten van het fonds in een andere rechtsvorm
- Goedkeuringsrecht t.a.v. invaren nieuwe pensioenregeling

Daarnaast legt het bestuur de benoeming van een kandidaatbestuurder voor aan de RvT. De RvT kan de benoeming van deze kandidaatbestuurder beletten indien deze niet voldoet aan de eisen van de profielschets. Daarnaast is de RvT bevoegd de bestuurders van een fonds te schorsen of te ontslaan wegens disfunctioneren op grond (van artikel 28c) van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling.

De taken en bevoegdheden zijn gebaseerd op de wettelijke bevoegdheden op grond (van artikel 104) van de Pensioenwet en (artikel 28c) van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling. Een nadere uitwerking van de taken en werkwijze van de RvT is vastgelegd in de statuten van het HPF, het RvT-Reglement, in het plan van aanpak van de RvT en de toezichtvisie.

De RvT heeft het recht om alle informatie op te vragen die de RvT nodig acht voor een goede taakvervulling. Dit kan gaan om bestuursstukken of nader overleg met het bestuur, externe adviseurs van het bestuur of partij(en) waaraan het bestuur werkzaamheden uitbesteed heeft.

De RvT bespreekt zijn bevindingen over het bestuurlijke functioneren met het bestuur en legt over het gevoerde toezicht verantwoording af aan het VO. De RvT vermeldt de bevindingen in een eigen paragraaf van het jaarverslag van het HPF. Eventueel disfunctioneren van het bestuur bespreekt de RvT met het bestuur zelf en meldt de RvT aan het VO en de voordragende partijen en indien noodzakelijk bij De Nederlandsche Bank N.V.

De RvT betreft de naleving van de Code Pensioenfondsen bij zijn taak. De RvT conformeert zich aan de Toezichtcode van de Vereniging Intern Toezichthouders Pensioensector.

Bij de samenstelling van de RvT wordt diversiteit beoogd naar leeftijd, geslacht en geschiktheid. De RvT heeft continu aandacht voor het eigen functioneren, evalueert dit jaarlijks en rapporteert hierover aan het bestuur en het VO. Eens per drie jaar betreft de RvT bij de evaluatie een externe persoon.

De RvT wordt door de sleutelfunctiehouders die tevens bestuurder zijn op de hoogte gesteld indien het bestuur van het fonds niet tijdig passende corrigerende maatregelen treft in geval sprake is van:

- a. een substantieel risico dat het pensioenfonds niet aan een bij of krachtens de wet gesteld vereiste van significante betekenis zal voldoen en dit ernstige gevolgen kan hebben voor de belangen van deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden of pensioengerechtigden; of
- b. een significante inbreuk op de voor het fonds en haar activiteiten geldende bij of krachtens de wet gestelde vereisten.

De sleutelfunctiehouder(s) treden in uitzonderlijke gevallen in overleg met de voorzitter van de RvT. Dit betreft een escalatiemogelijkheid.

Eisen geschiktheid aan leden van de RvT

Leden van de RvT zijn betrokken bij het fonds, maar zij stellen zich tegelijkertijd zodanig onafhankelijk op dat belangentegenstellingen voorkomen worden. Zij hebben het vermogen en de durf om zich kritisch op te stellen richting het bestuur.

Bij de samenstelling van de RvT wordt rekening gehouden met bestuurlijke kwaliteiten, affiniteit met de doelstellingen van het HPF en met de spreiding van deskundigheid en achtergronden.

Kandidaten zijn sterke teamspelers, ze zijn kritisch, opereren onafhankelijk en zijn waar mogelijk transparant, ze beschikken over strategisch inzicht, zijn communicatief sterk en hebben een sterk ontwikkeld gevoel voor bestuurlijke verhoudingen. Ze zijn verbindend, besluitvaardig en waken voor een evenwichtige en consistente belangenafweging.

Kandidaten zijn van onbesproken gedrag. Ze hebben geen enkele binding met het HPF: niet bij de aangesloten onderneming, als (gewezen) deelnemer, pensioengerechtigde of als leverancier/dienstverlener.

Kandidaten hebben de capaciteiten om het beleid van het HPF en de algemene gang van zaken binnen het HPF te volgen en daarover een oordeel te geven en het bestuur van advies te dienen.

1. Algemene vereisten van deskundigheid

De geschiktheidscomponent ‘deskundigheid’ omvat kennis, inzicht en oordeelsvorming op het gebied van de begrippen en systemen van de pensioenmaterie. Wat betreft de benodigde kennis is er een verdeling gemaakt in de volgende aandachtsgebieden:

- a. het besturen van een pensioenfonds;
- b. relevante wet- en regelgeving;
- c. pensioenregelingen en pensioensoorten;
- d. beleggingen;
- e. jaarverslaggeving;
- f. actuariële aspecten;
- g. administratieve organisatie en interne controle (met name risicomanagement);
- h. uitbesteding van werkzaamheden;
- i. communicatie.

Een lid van de RvT dient bij aanvang van de benoeming minimaal te beschikken over kennis op “Geschiktheidsniveau A” ten aanzien van alle genoemde deskundigheidsgebieden.

De RvT dient als collectief te functioneren op “Geschiktheidsniveau B”. Daarom zijn de volgende drie leden voor de RvT noodzakelijk:

1. Lid RvT met ten minste geschiktheidsniveau B op de deskundigheidsgebieden relevante wet en regelgeving, pensioenregelingen en pensioensoorten en communicatie;
2. Lid RvT met ten minste geschiktheidsniveau B op de deskundigheidsgebieden financiële en actuariële aspecten met name ten aanzien van beleggingen;
3. Lid RvT met ten minste geschiktheidsniveau B op de deskundigheidsgebieden administratieve organisatie en interne controle en uitbesteding van werkzaamheden.

Voorts beschikken leden van de RvT bij voorkeur over operationele ervaring met het besturen van een organisatie. In ieder geval één lid dient ten minste geschiktheidsniveau B te hebben op het aandachtsgebied besturen van een pensioenfonds.

Geschiktheidsniveau A

Geschiktheidsniveau A is een minimumniveau van geschiktheid waarover het individuele lid van de RvT voor aanvang behoort te beschikken en het geschiktheidsniveau dat door de RvT van het pensioenfonds als geheel wordt afgedekt. Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar kennis, inzicht en oordeelsvorming.

Geschiktheidsniveau B

Geschiktheidsniveau B is het niveau van het ervaren lid van de RvT en stelt als doel dat de RvT permanent professioneel is. Ten opzichte van niveau A vertaalt dit zich in verdieping en verbreding op inhoudelijke, beleidsmatige en strategische issues. Tevens dient een lid op dit niveau in staat te zijn bestuurlijke competenties en gedrag te ontwikkelen en toe te kunnen passen.

Geschiktheid bestaat naast kennis uit competenties en professioneel gedrag. De geschiktheid van een lid van de RvT blijkt in ieder geval uit opleiding, werkervaring en competenties en de doorlopende toepassing hiervan.

2. Algemene competenties

Elk lid van de RvT dient in meerdere of mindere mate te beschikken over de volgende competenties:

- empathie;
- kritisch vermogen;
- durf tot doorvragen;
- analytisch vermogen;
- authenticiteit;
- vermogen tot samenwerken;
- betrokkenheid;
- besluitvaardigheid;
- communicatief vermogen;
- helikopterzicht en oordeelsvorming;
- omgevingsbewustzijn: kunnen omgaan met stakeholders;
- overtuigingskracht;
- reflecterend, ook op het eigen gedrag.

3. Aanvullende geschiktheid

Aandachtsgebied beleggingen

Het RvT-lid dient - op basis van zijn kennis en (werk)ervaring - aan te tonen dat hij beschikt over voldoende deskundigheid en competenties, om samen met de andere leden van de RvT, de taken van de RvT te vervullen.

Daarbij gelden in ieder geval de volgende voorwaarden. Het RvT-lid heeft/is:

- kennis van het (strategische) beleggingsbeleid van pensioenfondsen, de wijze waarop het fonds het vermogensbeheer heeft georganiseerd en de instrumenten waarin pensioenfondsen kunnen beleggen.
- in staat de risico's van beleggingsbeslissingen te overzien.
- in staat om (de kwaliteit van) het beleggingsproces te beoordelen

Aandachtsgebied risicobeheer

Het RvT-lid dient - op basis van zijn kennis en (werk)ervaring - aan te tonen dat hij beschikt over voldoende deskundigheid en competenties, om samen met de andere leden van de RvT, de taken van de RvT te vervullen.

Daarbij gelden in ieder geval de volgende voorwaarden. Het RvT-lid heeft/is:

- kennis van risicomangementrapportages en ERB-beleid.
- kennis van het tweedelijns risicomangement proces.
- kennis met betrekking tot de inhoud en vormgeving van risicomangementrapportages en/of tooling.
- Kennis van de financiële opzet van een fonds en jaarverslaggeving;
- Kennis over interne audit;
- in staat om risicorapportages, de kwaliteit van de opgestelde risicoafwegingen en het functioneren van de tweedelijns functionarissen te kunnen beoordelen.

Aandachtsgebied wet- en regelgeving

Het RvT-lid dient - op basis van zijn kennis en (werk)ervaring - aan te tonen dat hij beschikt over voldoende deskundigheid en competenties, om samen met de andere leden van de RvT, de taken van de RvT te vervullen.

Daarbij gelden in ieder geval de volgende voorwaarden. Het RvT-lid heeft/is:

- kennis van relevante ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving.
- kennis van het opstellen en wijzigingen van fondsdocumenten.

- kennis met betrekking tot de afhandeling van geschillen.
- in staat zijn om acties t.a.v. fondsdocumentatie te beoordelen.

Aandachtsgebied besturen van een organisatie

Het RvT-lid dient - op basis van zijn kennis en (werk)ervaring - aan te tonen dat hij beschikt over voldoende deskundigheid en competenties, om samen met de andere leden van de RvT, de taken van de RvT te vervullen.

Daarbij gelden in ieder geval de volgende voorwaarden. Het RvT-lid heeft/is:

- in staat en oordeel over de besturing van het fonds te stellen.
- in staat te bezien of de bestuurlijke inrichting van het fonds doordacht en adequaat is en of het bestuur zich met regelmaat de vraag stelt of de bestuurlijke inrichting nog steeds adequaat is.
- in staat te beoordelen of er een duidelijke verdeling is van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Daarbij beoordeelt het lid of het bestuur, waar nodig, de andere fondsorganen in voldoende mate betreft bij het beleid.
- In staat zich niet alleen een oordeel over de geschiktheid van het bestuur, maar ook over het gedrag en de cultuur binnen het fonds te stellen.

Aanvullende geschiktheid voorzitter

Tenminste één van de kandidaten dient te beschikken over de kwaliteiten van voorzitter. Dit houdt in dat hij of zij:

- kan zorgen voor een goed functioneren van de RvT;
- flexibel beschikbaar en bereikbaar is;
- vergaderingen op een efficiënte en effectieve wijze kan leiden. In staat is een sfeer te creëren waarin iedereen gelijkwaardig kan participeren. Heeft oog voor de taakvervulling en verantwoordelijkheid van anderen;
- door vergaand overzicht op materie en zicht op en gevoel voor mensen in staat is om in een bepaalde mate te anticiperen op ontwikkelingen en boven de partijen te staan. Heeft daardoor het inzicht en de feeling om partijen bij elkaar te brengen en te (bege)leiden in het streven een gezamenlijk doel te bereiken;
- oog heeft voor taakvervulling en verantwoordelijkheden van anderen;
- door middel van overredingskracht, persoonlijk overwicht en tact de onderbouwing van de standpunten van de andere leden van de RvT kan bevorderen;
- goede sociale en communicatieve vaardigheden heeft, waaronder een luisterend empathisch vermogen;
- in staat is het beste uit het bestuur en de andere leden van de RvT te halen;
- op basis van bestuurlijke kennis en ervaring voldoende gezag en uitstraling heeft om wanneer het belang van de organisatie daarom vraagt, leden van het bestuur en van de RvT tot de orde te roepen en wanneer noodzakelijk in te grijpen;
- in staat is om tegenstellingen binnen de RvT op constructieve wijze tot een oplossing te brengen.

4. Professionaliteit

De professionaliteit van de leden van de RvT blijkt onder meer uit:

- voldoende beschikbaar zijn voor de uitoefening van hun reguliere toezichttaak waartoe (de voorbereiding van) vergaderingen en overleg behoren, maar ook beschikbaar zijn voor nadere acties volgend uit bijzondere situaties die zich in het kader van hun toezichttaak kunnen voordoen;

- grondige verdieping in de karakteristieken van het HPF;
- betrouwbaarheid;
- onafhankelijkheid;
- senioriteit;
- onbevooroordeeld zijn;
- respectvol optreden;
- collegialiteit en benaderbaarheid;
- evenwichtige en consistente belangenafweging
- 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.

5. Selectieprocedure en benoeming

De leden van de RvT worden benoemd door het bestuur op bindende voordracht van het VO. Vooraf zal een selectiecommissie gesprekken voeren met kandidaten. Deze commissie bestaat uit een combinatie van VO-leden en RvT-leden. De benoeming en herbenoeming van leden van de Raad van Toezicht vindt plaats voor een termijn van maximaal vier jaar, onder de opschortende voorwaarde van goedkeuring door DNB. Een lid treedt af volgens een op te stellen rooster van aftreden. Diversiteit in de RvT, in termen van kennis, achtergrond en competenties enerzijds en leeftijd en geslacht anderzijds, is van belang. Dit speelt dus een rol bij de selectie van de kandidaat.

6. Toetsing door DNB

Het bestuur meldt de voorgenomen benoeming van een lid van de RvT aan bij DNB. DNB toetst het beoogde lid op geschiktheid voor de functie. Geschiktheid blijkt uit kennis, competenties en professioneel gedrag. DNB zal het beoogde lid toetsen aan de hand van dit profiel en in de context van de samenstelling van de RvT als geheel.

De wettelijke voorwaarden van de voltijd equivalent score (VTE score), zoals bepaald in artikel 35-a Besluit Uitvoering PW. Bij het bepalen van de VTE score wordt gekeken naar bestuurs- en toezichtfuncties bij N.V.'s, B.V.'s en (andere) stichtingen.

Een functie als lid van de RvT bij het HPF telt mee voor 0,1. Een functie als voorzitter van de RvT bij het HPF telt mee voor 0,2. Bij een VTE score van meer dan 1 is benoeming als lid van de RvT niet mogelijk.

7. Tijdsbeslag

Een lid van de RvT kan alleen worden benoemd indien hij/zij voldoende tijd beschikbaar heeft. Het bestuur vormt zich hier een oordeel over. Hierbij wordt een beoordeling gemaakt van de benodigde tijd voor het uitvoeren van de werkzaamheden en beschikbare tijd van het lid. Tevens wordt beoordeeld of de functie binnen de VTE-score past wat betreft het maximaal uit te voeren functies als bestuurder en toezichthouder.

De RvT vergadert ten minste tweemaal per jaar waarvan eenmaal om de rapportage intern toezicht over het afgelopen boekjaar vast te stellen.

Vergaderingen met het bestuur vinden minimaal tweemaal per jaar plaats.

Vergaderingen van de RvT en het VO vinden tevens minimaal tweemaal per jaar plaats.

8. Beloning

De beloning voor een lid van de RvT is € 13.000 exclusief BTW per jaar. De beloning voor de voorzitter van de RvT is € 19.750 exclusief BTW per jaar.