

Versie 15-07-2022

PROFIELSCHETS BESTUURDER PENSIOENFONDS ASTELLAS

Inleiding

Pensioenfonds kunnen worden gezien als een private organisatie met een “publieke taak”. De fondsen kunnen voor een belangrijk deel de bestaanszekerheid van hun (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden beïnvloeden. Zij dienen dus een algemeen belang. Het bestuur van Pensioenfonds Astellas vindt het belangrijk dat (nieuwe) bestuursleden zich goed realiseren wat er van hen wordt verwacht.

Wet- en regelgeving en scherp toezicht leiden ertoe dat hoge eisen moeten worden gesteld aan de deskundigheid van pensioenfondsbestuurders. Dit geldt voor zowel de individuele bestuurder als ook voor het bestuur als geheel. Deze (gezamenlijke) geschiktheid moet het bestuur in staat stellen om tot een afgewogen oordeelsvorming te komen, eventueel bijgestaan door externe adviseurs.

Pensioenfonds Astellas

Pensioenfonds Astellas is een ondernemingspensioenfonds en regelt de pensioenvoorziening voor de onderneming Astellas B.V. en de aan haar gelieerde ondernemingen in Nederland. De regeling die het fonds uitvoert bestaat uit een middelloonregeling gebaseerd op een zogenaamde Collectieve Defined Contribution (CDC)-financiering en een (gesloten) beschikbare premiereregeling. Het doel van het fonds is het verstrekken en uitkeren van een ouderdomspensioen ten behoeve van de (gewezen) deelnemers. De bestuursondersteuning en de werkzaamheden die voortvloeien uit de pensioenadministratie, de financiële administratie en het vermogensbeheer heeft het bestuur uitbesteed. Daarnaast maakt het bestuur gebruik van de diensten van een adviserend en certificerend actuaaris, accountant, visitatiecommissie en compliance officer.

Het bestuur van Pensioenfonds Astellas

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 bestaat uit vijf personen: twee bestuurders worden voorgedragen door de werkgever, twee bestuurders worden voorgedragen door de Centrale Ondernemingsraad en één bestuurder wordt gekozen door en uit de pensioengerechtigden. De bestuurders worden voor een periode van vier jaar benoemd door het bestuur en treden af volgens een rooster van benoemingen. Na afloop van deze periode kunnen bestuurders worden herbenoemd.

Binnen het bestuur van een pensioenfonds dient een zodanig niveau van kennis en ervaring, vaardigheden (competenties) en professioneel gedrag 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 tenminste te voldoen aan geschiktheidsniveau A voor wat betreft deskundigheid, competenties en professioneel gedrag. Dit wordt hierna uitgelegd.

Basisvereisten individuele bestuurders (deskundigheid)

Nieuwe bestuurders dienen bij infunctietreding ten minste deskundigheidsniveau A te hebben van de volgende aandachtsgebieden:

1. het besturen van een organisatie;
2. relevante wet- en regelgeving;
3. pensioenregelingen en pensioensoorten;
4. financiële aspecten
 - 4.1 actuariële aspecten en financiering
 - 4.2 beleggingsbeleid en vermogensbeheer
 - 4.3 verslaggeving
 - 4.4 balansmanagement
 - 4.5 herverzekering
5. administratieve organisatie en interne controle (AO/IC);
6. communicatie;
7. uitbesteding.

Niveau A omvat kennis, inzicht, oordeelsvorming en de toepassing hiervan op de zeven deskundigheidsgebieden (aandachtsgebieden), evenals de competenties om naar behoren te kunnen besturen en het daarvoor vereiste professioneel gedrag. Iedere bestuurder en daarmee dus ook het bestuur als geheel moet beschikken over niveau A.

De kandidaat-bestuurder hoeft bij de kandidaatstelling of op het moment van de verkiezingen niet direct aan het geschiktheidsniveau te voldoen. Door het volgen van opleidingen en het functioneren als aspirant bestuurder, kan de vereiste geschiktheid worden opgedaan. Voor het beoordelen van een kandidaat is het dus vooral van belang of deze persoon in potentie aan het vereiste niveau kan voldoen. Een bestuurder moet op het moment van benoeming wel volledig voldoen aan het vereiste niveau.

Basisvereisten bestuur als collectief (deskundigheid)

Het bestuur als collectief dient aan deskundigheidsniveau B te voldoen. Niveau B is een verdieping van A. Voor de toegewezen aandachtsgebieden dient een bestuurder te beschikken over niveau B. Dit houdt in dat per aandachtsgebied minimaal twee bestuurders over deskundigheidsniveau B moeten beschikken, dus naast de benodigde kennis en inzicht ook een oordeel kunnen vormen.

Bij de samenstelling wordt hiermee rekening gehouden, teneinde een goede balans en voldoende complementariteit binnen het bestuur te bewerkstelligen. Wanneer een vacature in het bestuur ontstaat, zal het bestuur actief op zoek gaan naar een kandidaat met de specifieke deskundigheid die de aftredende bestuurder achterlaat.

Een gedegen deskundigheid van een individu op een specifiek terrein mag er overigens niet toe leiden dat deze persoon ‘eigenaar’ wordt van dat specifieke terrein: alle leden van het bestuur zijn verantwoordelijk voor de besluitvorming en toetsing van alle beleidsterreinen.

Benodigde vaardigheden (competenties)

Naast het beschikken over deskundigheid moeten bestuurders daar ook mee kunnen werken. Besturen betreft meer dan alleen het beheersen van de pensioenmaterie. Het is een collectief proces onder invloed van krachten binnen en buiten het pensioenfonds, gericht op de goede balans tussen reflectie en actie. Relevante competenties in dit kader zijn:

Denken:

- strategisch denken;
- multidisciplinair denken en oordeelsvorming;
- verantwoordelijkheid;
- reflecteren vermogen.

Voelen:

- loyaliteit;
- samenwerken;
- communicatief vermogen;
- omgevingsbewust zijn.

Kracht:

- stressbestendigheid;
- onafhankelijkheid;
- authenticiteit;
- besluitvaardigheid;
- onderhandelingsvaardigheid;
- klant- en kwaliteits- en resultaatgerichtheid;
- strategische sturing,
- overtuigingskracht.

Het is zaak dat evenwicht wordt nagestreefd in die zin dat alle competenties in elk geval in voldoende mate vertegenwoordigd zijn binnen het bestuur.

Additionele benodigde vaardigheden (competenties) voorzitter

- De voorzitter beschikt over kennis en vaardigheden die noodzakelijk zijn voor het leiden van vergaderingen (voorzittersvaardigheden) en het voeren van functioneringsgesprekken.
- Voorwaarden scheppen voor en richting geven aan bestuur, gericht op het bereiken van de doelstellingen van het fonds.
- Hij geeft in de bestuursvergaderingen ruimte aan de overige leden waardoor hij ervoor zorgt dat hun inbreng optimaal aan bod komt. Hij verliest hierbij de effectiviteit en efficiency niet uit het oog.
- De voorzitter heeft goed zicht op de kwaliteiten van de bestuurders en is in staat hen op een coachende wijze te voorzien van feedback.
- Gevoel hebben voor datgene dat bij bestuurders en hun achterban leeft en hiermee in de bestuurlijke processen rekening houden.

- De vele in- en externe contacten maken dat de voorzitter over zeer goede communicatieve eigenschappen moet beschikken. Een kritische en onafhankelijke houding, maar tegelijk ook openstaand voor een dialoog met alle belanghebbende partijen, met inachtneming van ieders rol, zijn kenmerkend voor zijn opstelling.

Gewenste houding/ gedrag bestuurders en voorzitter (professioneel gedrag)

Iedere bestuurder onderschrijft de volgende uitgangspunten:

- Integer in state, mind en appearance.
- Integer, met een sterk normbesef en zeer zorgvuldig, maar tegelijk gevoel voor humor.
- Onafhankelijk, geen onverenigbare belangen.
- Onbevooroordeeld.
- Is een teamspeler (is onafhankelijk maar zoekt wel verbinding met collega-bestuurders).
- Staat open voor kritiek.
- Kijkt kritisch naar het eigen functioneren en dat van zijn collega-bestuurders.
- Zich houden aan de voor bestuurders geldende gedragscode.
- Maatschappelijk verantwoordelijkheidsgevoel met een oriëntatie op alle belanghebbenden.
- Proactieve opstelling; informatie zoeken, doorvragen, netwerken.
- Handelen conform wet- en regelgeving, statuten, reglementen en maatschappelijke normen alsook betrachten van zorgvuldigheid in het functioneren als bestuurder in de omgang met elkaar en anderen en in de omgang met verstrekte informatie.
- Beschikking over voldoende (vrije) tijd voor het uitvoeren van zijn/haar taak als bestuurder.
- Het fonds door en door kennen (binnen afzienbare tijd na aantreden).
- Verdieping in ‘board room dynamics’ en eigen rol (binnen afzienbare tijd na aantreden).
- Zonder last van ‘ruggespraak’ kunnen handelen.

Diversiteit

Bij de samenstelling van het bestuur speelt naast geschiktheid ook diversiteit een rol. Diversiteit verbreedt de horizon en bevordert daardoor het goed functioneren. Pensioenfonds Astellas probeert bij de samenstelling van het bestuur zoveel mogelijk rekening te houden met de diversiteit van de leden.

Diversiteit ziet onder meer op de samenstelling naar geslacht en leeftijd, maar gaat naar de mening van het fonds ook verder en ziet ook op continuïteit, complementariteit en geschiktheid van bestuurders.

Pensioenfonds Astellas streeft naar een divers samengesteld bestuur. Dat betekent onder meer dat ernaar wordt gestreefd om een lid beneden en boven de 40 jaar te hebben en om zowel mannelijke als vrouwelijke leden in het bestuur te hebben. Als hier op het moment van de vacature niet (helemaal) aan wordt voldaan en er meerdere geschikte kandidaten zijn voor een functie, dan gaat de voorkeur uit naar de kandidaat die de diversiteit bevordert.

Selectieprocedure en benoeming

Kandidaat-bestuurders worden voorgedragen door de vennootschap (werkgeversbestuurders, dit zijn in ieder geval de voorzitter en de secretaris), de

Centrale Ondernemingsraad (werknemersbestuurders) of de pensioengerechtigden (vertegenwoordiger van de pensioengerechtigden). Het bestuur toetst of de kandidaat-bestuurder voldoet aan de profielschets en de vereisten ten aanzien van geschiktheid dan wel op korte termijn aan het profiel en de vereisten zal kunnen voldoen.

Het bestuur kan de benoeming van de kandidaat-bestuurder beletten indien deze niet voldoet aan de profielschets. Indien de kandidaat door het bestuur geschikt wordt geacht zal deze, onder de opschortende voorwaarde van goedkeuring door DNB, door het bestuur worden benoemd. De benoeming van de nieuwe bestuurder vindt plaats voor een termijn van vier jaar. Herbenoeming is mogelijk.

Toetsing door DNB

Het bestuur meldt de voorgenomen benoeming van een nieuwe bestuurder/voorzitter bij DNB. DNB toetst de beoogde bestuurder/voorzitter op geschiktheid voor de functie. Geschiktheid blijkt uit kennis, competenties en professioneel gedrag. DNB zal de beoogde bestuurder/voorzitter toetsen aan de hand van dit profiel en in de context van de samenstelling van het bestuur in zijn geheel. Daarbij wordt ook beoordeeld of de beoogde bestuurder voldoende tijd beschikbaar heeft, waarbij de 'Voltijd equivalent score' (VTE-score) van toepassing is. Dit is de normering van tijdsbeslag, zoals vormgegeven in artikel 35a van het Besluit uitvoering Pensioenwet (Pw).

Indien een bestuurder een VTE score van hoger dan 1 heeft, zal het pensioenfonds niet tot benoeming van deze kandidaat overgaan. Voor de functie van voorzitter geldt een VTE-norm van 0,3.

Vergoeding

De werkgever stelt een adequate vergoeding vast voor de werkgeversbestuursleden rekening houdend met de tijdsbesteding. De werkgeversbestuursleden ontvangen geen beloning vanuit het pensioenfonds.