



Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun

**COMPETENTIEVISIE
VERANTWOORDINGSORGAAN**

Breda, 26 maart 2021

Inhoudsopgave

<u>1</u>	<u>INLEIDING</u>	<u>3</u>
1.1	COMPETENTIEVISIE VAN HET VERANTWOORDINGSORGAAN	3
1.2	ORGANISATIE VERANTWOORDINGSORGAAN.....	3
1.3	TAAK EN ROL VAN HET VERANTWOORDINGSORGAAN.....	4
1.4	HET BESTUURSBUREAU	4
1.5	PORTEFEUILLEHOUDERS BINNEN HET VERANTWOORDINGSORGAAN	5
1.6	BIJWONEN VAN VERGADERINGEN	5
<u>2</u>	<u>HET BELANG VAN GESCHIKTHEIDSBEVORDERING</u>	<u>6</u>
2.1	EISEN AAN GESCHIKTHEID	6
2.3	DIVERSITEIT	7
2.4	FUNCTIEPROFIEL.....	7
2.5	PERIODIEKE ZELFEVALUATIE	7
<u>3</u>	<u>OVERIGE ASPECTEN</u>	<u>8</u>
3.1	COMPLIANCE	8
3.2	BELONINGSBELEID	8
3.3	SPEERPUNTEN VERANTWOORDINGSORGAAN	8
	<u>BIJLAGE I</u>	
	<u>FUNCTIEPROFIEL</u>	<u>9</u>

1 INLEIDING

1.1 Competentievisie van het Verantwoordingsorgaan

Het Verantwoordingsorgaan van Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun (verder: PF Cosun) heeft zijn competentievisie opgesteld. In deze competentievisie komen de volgende zaken aan bod: organisatie van het Verantwoordingsorgaan, de taak en rol van het Verantwoordingsorgaan, het belang van geschiktheidsbevordering, geschiktheidseisen (inclusief functieprofielen voor een lid en de voorzitter), speerpunten van het Verantwoordingsorgaan.

Deze competentievisie komt overeen met geldende wet- en regelgeving, de Pensioenwet, de Code Pensioenfonds en hetgeen in de statuten en in het Reglement Verantwoordingsorgaan is bepaald.

1.2 Organisatie Verantwoordingsorgaan

PF Cosun heeft een paritair bestuursmodel. Naast het bestuur dat uit 6 bestuurders bestaat, kent het Fonds een permanente Visitatiecommissie en een Verantwoordingsorgaan.

De leden van het Verantwoordingsorgaan worden benoemd door het bestuur waarbij 2 zetels worden bezet door vertegenwoordigers van de aangesloten ondernemingen. De overige 10 zetels worden bezet door vertegenwoordigers van de deelnemers en pensioengerechtigden. De zetelverdeling tussen de deelnemers en pensioengerechtigden vindt plaats naar evenredigheid op basis van de onderlinge getalsverhoudingen. De leden van het verantwoordingsorgaan vormen een zo evenwichtig mogelijke afspiegeling van de betreffende geleding. Het Fonds voert de pensioenregeling uit voor meerdere ondernemingen. Het streven is om elke onderneming door ten minste een deelnemer en een pensioengerechtigde in het verantwoordingsorgaan te laten vertegenwoordigen. De leden hebben zitting voor een periode van 4 jaar, waarna ze terstond herverkiesbaar zijn. De leden treden af volgens een rooster van aftreden.

De OR, Vereniging van Gepensioneerden en de aangesloten ondernemingen doen een voordracht voor een kandidaat bij een vacante positie voor de kiesgroep die ze vertegenwoordigen (deelnemers, pensioengerechtigden en aangesloten ondernemingen). Indien zich meerdere kandidaten binnen een kiesgroep aanmelden voor een vacante positie worden er binnen de kiesgroep verkiezingen gehouden. De voorgestelde kandidaten voldoen aan het functieprofiel dat het verantwoordingsorgaan zelf heeft opgesteld en dat door het bestuur is goedgekeurd.

Als een kiesgroep geen kandidaten stelt is het bestuur bevoegd kandidaten aan te wijzen, die voldoen aan het functieprofiel. Verkiezingen zijn enkel aan de orde als er meerdere kandidaten voor een vacante positie zijn.

Een lid van het verantwoordingsorgaan kan niet nog een andere functie binnen het Fonds uitvoeren. Het bestuur heeft een 'Reglement Verantwoordingsorgaan' opgesteld waarin de taken en de bevoegdheden staan, de zittingsduur en bepalingen over de vergaderingen van het Verantwoordingsorgaan zelf en samen met het bestuur.

1.3 Taak en rol van het Verantwoordingsorgaan

Het Verantwoordingsorgaan heeft de bevoegdheid om een oordeel te geven over het beleid, de wijze waarop dat en andere taken en bevoegdheden worden uitgevoerd door het bestuur.

De taken en verantwoordelijkheden van het Verantwoordingsorgaan zijn naast de wettelijke taken (w) en bevoegdheden uit de Pensioenwet uitgebreid met bovenwettelijke adviesrechten (bw). Het Verantwoordingsorgaan wordt daarnaast breed geïnformeerd zodat zij goed op de hoogte is van het handelen van het bestuur en om betrokkenheid te waarborgen.

De adviesrechten van het Verantwoordingsorgaan hebben betrekking op:

- a. het beleid inzake beloningen (w);
- b. de vorm en inrichting van het intern toezicht (w);
- c. het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillenprocedure (w);
- d. het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid (w);
- e. gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het fonds of de overname van verplichtingen door het fonds (w);
- f. liquidatie, fusie of splitsing van het fonds (w);
- g. het sluiten, wijzigen of beëindigen van een uitvoeringsovereenkomst (w);
- h. het omzetten van het pensioenfonds in een andere rechtsvorm, bedoeld in artikel 18 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek (w);
- i. de samenstelling van de feitelijke premie en de hoogte van de premiecomponenten (w);
- j. het jaarverslag en de jaarrekening (bw);
- k. de actuariële en bedrijfstechnische nota (bw);
- l. een wijziging van de statuten, gedragscode of van de reglementen van het Fonds (bw);
- m. het strategisch beleggingsbeleid (bw);
- n. de premie en de premiekorting (bw);
- o. het toeslagbeleid (bw);
- p. een herstelplan en kortingsmaatregelen (bw);
- q. wijze inrichting sleutelfuncties (bw).

Daarnaast wordt het Verantwoordingsorgaan nog advies gevraagd bij disfunctioneren van het bestuur (w).

Het advies dient door het bestuur met de beweegredenen voor het besluit en met de gevolgen voor deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en aangesloten ondernemingen in beeld gebracht, tijdig aan het Verantwoordingsorgaan te worden gevraagd.

1.4 Het bestuursbureau

Het Verantwoordingsorgaan wordt in hun taken en verantwoordelijkheden ondersteund door het eigen bestuursbureau van PF Cosun. Het bestuursbureau beschikt over deskundigheid op juridisch, financieel- en actuariële terrein en op het gebied van het beleggingsbeleid en het vermogensbeheer en communicatie. Het bestuursbureau ondersteunt het Verantwoordingsorgaan bij de voorbereiding van de vergaderingen en de organisatie van studiedagen. Hierbij wordt rekening gehouden met de taak en rol van het Verantwoordingsorgaan.

1.5 Portefeuillehouders binnen het Verantwoordingsorgaan

Het Verantwoordingsorgaan heeft onder haar leden portefeuillehouders benoemd. Het doel van deze portefeuillehouders is dat zij zich bij de voorbereiding van de vergadering verdiepen in thema's waarvan zij portefeuillehouder zijn. De portefeuillehouders hebben affiniteit met en/of kennis van de onderwerpen waar zij portefeuillehouder van zijn. Tevens wordt de werklast op deze manier verdeeld. De portefeuillehouders richten zich in de voorbereiding naar een vergadering primair op de onderwerpen die in hun portefeuille zitten.

De portefeuillehouders zouden bijvoorbeeld in de voorbereiding van een bepaald onderwerp dat het bestuur aanpakt, eerder betrokken kunnen worden om eventueel input te geven. Te denken valt bijvoorbeeld aan het tot stand komen van een communicatiebeleidsplan waarover het Verantwoordingsorgaan adviesrecht heeft.

Een ander voorbeeld is om de portefeuillehouders die expertise hebben om het jaarwerk te doorgronden zich hierover te laten buigen. Of de leden die affiniteit hebben met het vermogensbeheer kunnen met hun expertise de juiste vragen stellen aan het bestuur over het voorgenomen strategisch beleggingsbeleid.

1.6 Bijwonen van vergaderingen

Het Verantwoordingsorgaan streeft naar volledige deelname aan zowel het eigen VO-onderdeel als aan het overleg met het Bestuur. In geval van onverhoopte absentie zal in ieder geval gestreefd worden naar op zijn minst vertegenwoordiging van alle geledingen tijdens beide vergaderingen.

2 HET BELANG VAN GESCHIKTHEIDSBEVORDERING

Het Verantwoordingsorgaan van PF Cosun onderkent het belang van geschiktheidsbevordering. Zij vindt het belangrijk om de taak en rol van het Verantwoordingsorgaan goed te kunnen uitvoeren. Bij het formuleren van het advies en de oordeelsvorming wil het Verantwoordingsorgaan graag hun belang helder naar voren brengen en een goede gesprekspartner van het bestuur zijn. Daarvoor is een bepaalde mate van geschiktheid nodig. Omdat het Verantwoordingsorgaan geen (mede) beleidsbepaler is, gelden de wettelijke eisen met betrekking tot geschiktheid niet voor leden van het Verantwoordingsorgaan. Omdat het Verantwoordingsorgaan van mening is dat zij wel een belangrijke en verantwoordelijke functie vervullen, is zij van mening dat ze moeten voldoen aan bepaalde deskundigheidseisen en competenties.

2.1 Eisen aan geschiktheid

Het Verantwoordingsorgaan sluit zich aan bij de richtlijnen uit de Handreiking Geschiktheid van de Pensioenfederatie (2017). Het Verantwoordingsorgaan streeft ernaar om alle leden basiskennis te laten verwerven en op collectief niveau te voldoen aan geschiktheidsniveau A op alle zeven deskundigheidsgebieden¹. Van de voorzitter en de secretaris wordt geschiktheidsniveau A verwacht op alle zeven deskundigheidsgebieden. Een portefeuillehouder streeft naar geschiktheidsniveau A op zijn kennisgebied.

- Niveau A (starter)

De beleidsbepaler die beschikt over niveau A kent de opbouw en het functioneren van het pensioencomplex en kan het beleid van het fonds in eigen woorden uitleggen. Kan actief deelnemen aan de gedachtewisseling en oordeelsvorming die nodig zijn om een goed besluit te nemen. Treedt onafhankelijk op in besluitvorming weegt belangen evenwichtig af.

Geschiktheid bestaat uit drie elementen: deskundigheid, competenties en professioneel gedrag. De laatste twee elementen, professioneel gedrag en competenties, zijn steeds meer op de voorgrond gekomen. Voor het Verantwoordingsorgaan zijn de competenties nader uitgewerkt in deze competentievisie.

2.2 Eisen aan competenties

Het Verantwoordingsorgaan geeft aan dat een lid om goed in haar rol te kunnen functioneren, naast de vereiste deskundigheid, dient te beschikken over een aantal competenties. Daarbij wordt onderscheid gemaakt in competenties op het terrein van Denken (met kennis kunnen werken,

¹ Zoals gedefinieerd in de Beleidsregel geschiktheid 2012 (AFM en DNB) en de Handreiking van de Pensioenfederatie (2017): 1) Het besturen van een organisatie; 2) Relevante wet- en regelgeving; 3) Pensioenregelingen en pensioensoorten; 4) Financieel technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering; 5) Administratieve organisatie en interne controle; 6) Communicatie; 7). Uitbesteding van werkzaamheden

oordeelsvorming), Voelen (aandacht voor het omgaan met mensen) en Kracht² (besluitvaardig, actie- en resultaatgerichtheid).

2.2.1 Competentie-eisen VO-leden

Het Verantwoordingsorgaan onderschrijft dat diversiteit bijdraagt aan een betere uitvoering van haar taak en rol. Daarom streeft het Verantwoordingsorgaan er naar om op collectief niveau te beschikken over een breed scala aan competenties, met een evenwichtige spreiding over Denken, Voelen en Kracht (hieronder aangegeven met D, V en K).

De volgende kerncompetenties gelden voor het Verantwoordingsorgaan:

- oordeelsvorming (D)
- samenwerken en sociaal vaardig (V)
- communicatief vermogen (V)
- onafhankelijk, kritisch (K)
- verantwoordelijkheid (D)
- authenticiteit (K)

De voorzitter van het Verantwoordingsorgaan dient aanvullend te beschikken over de volgende competenties:

- voorzittersvaardigheid en leiderschap (K)

De kerncompetenties zijn ontleend aan de Handreiking Geschiktheid pensioenfondsbestuur (2017).

2.3 Diversiteit

Conform de Pensioenwet en de Code Pensioenfondsen streeft PF Cosun diversiteit na. Het Verantwoordingsorgaan streeft naar diversiteit bij invulling van het Verantwoordingsorgaan. De leden van het verantwoordingsorgaan vormen een zo evenwichtig mogelijke afspiegeling van de betreffende geleding, wat betreft man-vrouw verhouding, leeftijd, of vertegenwoordiging vanuit de aangesloten ondernemingen.

2.4 Functieprofiel

In de bijlage heeft het Verantwoordingsorgaan het functieprofiel opgenomen voor een lid van het Verantwoordingsorgaan. Er worden aan de voorzitter en de secretaris van het verantwoordingsorgaan aanvullende vereisten gesteld.

2.5 Periodieke zelfevaluatie

Het Verantwoordingsorgaan evalueert periodiek haar handelen. Hierbij worden diverse aspecten van het eigen functioneren geëvalueerd, maar ook de samenwerking met bestuur en Visitatiecommissie. Ook kan het Verantwoordingsorgaan besluiten om het geschiktheidsniveau en de compliance objectief te laten toetsen door een externe partij. De focus ligt daarin niet alleen op deskundigheid, maar ook op de competenties.

² Handreiking Geschiktheid pensioenfondsbestuur, Pensioenfederatie (2017)

3 OVERIGE ASPECTEN

3.1 Compliance

Het Verantwoordingsorgaan onderschrijft het integriteitsbeleid en de gedragscode van PF Cosun. Zij besteedt aandacht aan de gedragsnormen en aan awareness. Ieder lid doet relevante meldingen inzake compliance en vult de jaarlijkse nalevingverklaring in.

3.2 Beloningsbeleid

Een lid van het Verantwoordingsorgaan ontvangt, indien van toepassing, een vergoeding conform het Beloningsbeleid van PF Cosun.

3.3 Speerpunten Verantwoordingsorgaan

Jaarlijks benoemt het Verantwoordingsorgaan een paar speerpunten waarop zij het bestuur beoordeelt. Na vaststelling van de speerpunten deelt het Verantwoordingsorgaan deze met het bestuur en de Visitatiecommissie.

BIJLAGE I FUNCTIEPROFIEL

FUNCTIEPROFIEL LID VERANTWOORDINGSORGAAN (EN VOORZITTER/SECRETARIS)

Bevoegdheden en taken van het Verantwoordingsorgaan

Het bestuur van PF Cosun legt verantwoording af aan het Verantwoordingsorgaan (VO) over het beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd. Het VO heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur aan de hand van het jaarverslag, de jaarrekening en andere informatie, waaronder de bevindingen van het intern toezicht, over het door het bestuur uitgevoerde beleid, evenals over beleidskeuzes voor de toekomst. Dit oordeel wordt, samen met de reactie van het bestuur daarop, bekend gemaakt en in het jaarverslag opgenomen.

Naast de oordeelsvorming heeft het VO een adviestaak. Bij de uitoefening van haar taak moeten de leden van het VO de belangen van haar groep (te weten werkgevers, werknemers of pensioengerechtigden) goed kunnen verwoorden. De leden van het VO treden op als één team. Wat de competenties betreft vullen zij elkaar aan, maar er zijn een paar basiscompetenties waarvan verwacht wordt dat deze collectief binnen het VO aanwezig zijn. Qua kennisniveau geldt er een minimumvereiste op te benoemen gebieden.

Het VO heeft een adviestaak ten aanzien van de volgende taken:

- a. het beleid inzake beloningen;
- b. de vorm en inrichting van het intern toezicht;
- c. het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillenprocedure;
- d. het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid;
- e. gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het fonds of de overname van verplichtingen door het fonds;
- f. liquidatie, fusie of splitsing van het fonds;
- g. het sluiten, wijzigen of beëindigen van een uitvoeringsovereenkomst;
- h. het omzetten van het pensioenfonds in een andere rechtsvorm, bedoeld in artikel 18 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek;
- i. de samenstelling van de feitelijke premie en de hoogte van de premiecomponenten;
- j. het jaarverslag en de jaarrekening;
- k. de actuariële en bedrijfstechnische nota;
- l. een wijziging van de statuten, gedragscode of van de reglementen van het Fonds;
- m. het strategisch beleggingsbeleid;
- n. de premie en de premiekorting;
- o. het toeslagbeleid;
- p. een herstelplan en kortingsmaatregelen;
- q. wijze inrichting sleutelfuncties.

Het verantwoordingsorgaan wordt op een zodanig tijdstip om advies over de punten genoemd in sub a tot en met q gevraagd dat het advies van het verantwoordingsorgaan van wezenlijke invloed kan zijn op de bedoelde besluiten. Taak a tot en met i zijn wettelijke adviesrechten. Het VO van PF Cosun heeft van het bestuur bovenwettelijke adviesrechten toegekend gekregen in sub j tot en met q.

Kennis

Het VO streeft ernaar dat de leden van het VO samen voldoen aan het geschiktheidsniveau A. Niet ieder lid hoeft volledig over dit niveau te beschikken, als alle leden samen maar een bepaald niveau hebben. De kennis en het inzicht moeten worden gebruikt om in staat te zijn tot een standpunt te komen over een voorgenomen bestuursbeleid dan wel over het gevoerde bestuursbeleid.

De deskundigheid wordt vastgesteld op de volgende gebieden:

- 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);
- communicatie;
- uitbesteding.

Van de voorzitter en de secretaris wordt geschiktheidsniveau A verwacht op alle zeven deskundigheidsgebieden.

Competenties

Competenties zijn persoonlijke kwaliteiten die onder andere nodig zijn om een bepaalde rol goed uit te kunnen oefenen. Of iemand geschikt is voor de rol als lid van het VO, wordt namelijk niet alleen bepaald door kennis en kunde. Ook persoonlijkheid en talenten spelen een belangrijke rol. Belangrijk is dat men zich bewust is van de eigen vaardigheden en die van elkaar, zodat de leden van het VO daarmee rekening kunnen houden. Bepaalde vaardigheden kunnen (verder) worden ontwikkeld door opleiding en praktijkervaring. Leden van het VO behoren derhalve bereid te zijn om vaardigheden (verder) te ontwikkelen.

De volgende kerncompetenties gelden voor het collectief van het Verantwoordingsorgaan:

- Oordeelsvorming: Dwarsverbanden en de samenhang zien en communiceren tussen de verschillende domeinen/deskundigheidsgebieden. Kan mogelijke handelwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar afwegen en logische conclusies trekken en tot realistische beoordelingen komen.
- Samenwerken, sociaal vaardig: Samen met anderen de activiteiten richten op een gemeenschappelijk doel. Het gezamenlijke resultaat op de eerste plaats stellen en zich daarvoor naar beste kunnen inzetten. Een goede onderlinge sfeer bevorderen.
- Communicatief vermogen: Meningeën, ideeën en gecompliceerde zaken in begrijpelijke taal duidelijk kunnen maken in woord en geschrift, gebruikmakend van ter zake doende middelen. Kan luisteren vanuit empathie. Belangrijke boodschappen oppikken uit communicatie, aandacht en ruimte geven aan gesprekspartners. Ingaan op reacties, ook non-verbaal. Relevante vragen stellen en doorvragen.
- Onafhankelijk, kritisch: Staan voor de eigen opvattingen en principes en bereid zijn anderen met meer macht en invloed hiermee te confronteren. Verantwoordelijkheid nemen en dragen voor eigen doen en laten.
- Verantwoordelijkheid: Heeft inzicht in externe en interne belangen, weegt zorgvuldig af en legt verantwoording af. Toont lerend vermogen en is zich bewust van de verantwoordelijkheid die de functie met zich meebrengt. Erop toezien dat zaken volgens afspraak en/ of overeenkomstig bepaalde (afgesproken) normen tijdig worden uitgevoerd teneinde de

doelstelling van het fonds te realiseren. Niet twifelen in te grijpen als de omstandigheden daar om vragen.

- **Authenticiteit:** is consistent in woord en daad, waarbij gedachten en gevoelens ook in lijn zijn met wat hij of zij zegt en doet.

De voorzitter van het Verantwoordingsorgaan dient aanvullend te beschikken over de volgende competenties:

- **Voorzittersvaardigheid:** Kan vergaderingen op efficiënte en effectieve wijze leiden. Is in staat een sfeer te creëren waarin iedereen gelijkwaardig kan participeren. Heeft oog voor de taakvervulling en verantwoordelijkheid van anderen.
- **Leiderschap:** Is door vergaand overzicht op materie en zicht op en gevoel voor mensen in staat om in een bepaalde mate te anticiperen op ontwikkelingen, 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.

Diversiteit

De leden van het verantwoordingsorgaan vormen een zo evenwichtig mogelijke afspiegeling van de betreffende geleding, wat betreft man-vrouw verhouding, leeftijd, of vertegenwoordiging vanuit de aangesloten ondernemingen.

Beschikbaarheid

Het VO-lid heeft voldoende tijd om de vergaderingen uit de vergaderplanning bij te wonen.

