

Profielschets bestuurder tevens (waarnemend) sleutelfunctiehouder Interne audit

Stichting Pensioenfonds Hewlett-Packard Nederland

Pensioenfonds Hewlett-Packard Nederland is een ondernemingspensioenfonds en regelt de pensioenvoorziening voor de werknemers van de werkgevers HPE (Hewlett-Packard Nederland B.V.), HPI (HP Nederland B.V.) en DXC (Enterprise Services Nederland B.V.). De regelingen die het fonds uitvoert zijn middelloon- en premieregelingen.

Kerngegevens van het pensioenfonds ultimo 2018 zijn: het belegd vermogen bedraagt ruim 2,0 miljard euro, er zijn 1.375 actieve deelnemers, 6.355 gewezen deelnemers en 2.327 pensioengerechtigden.

Doelstelling van Pensioenfonds Hewlett-Packard Nederland is het verlenen van pensioenaanspraken aan deelnemers en gewezen deelnemers en het verlenen van pensioen en soortgelijke uitkeringen aan pensioengerechtigden.

Het pensioenfonds tracht dit doel te bereiken door het op een transparante, evenwichtige, verantwoorde en efficiënte wijze uitvoeren van de pensioenregelingen die door de werkgevers bij het pensioenfonds zijn ondergebracht. Kernwaarden daarbij zijn transparantie, betrouwbaarheid, efficiency en integriteit.

Stichting Pensioenfonds Hewlett-Packard Nederland streeft ernaar de premies van de deelnemers in de pensioenregeling zodanig te beleggen dat een optimaal rendement wordt behaald tegen acceptabele risico's en kosten.

De bestuursondersteuning en de werkzaamheden die voortvloeien uit de pensioenadministratie, de financiële administratie en het vermogensbeheer heeft het bestuur van Pensioenfonds Hewlett-Packard Nederland uitbesteed aan respectievelijk Algemeen Bestuursbureau voor Pensioenfondsen (ABB), RiskCo, Willis Towers Watson en Robeco. Daarnaast maakt het bestuur gebruik van de diensten van een actuaris, accountant en compliance officer.

Bestuur van Pensioenfonds Hewlett-Packard Nederland

Het bestuur van Pensioenfonds Hewlett-Packard Nederland bepaalt hoe de pensioenregeling wordt uitgevoerd en legt daarover beleid vast. Op dat beleid ziet de raad van toezicht toe. Over het beleid legt het bestuur verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan. Het bestuur van Pensioenfonds Hewlett-Packard Nederland werkt volgens een paritair bestuursmodel en bestaat uit acht personen. Vier van de leden zijn voorgedragen door de werkgever, twee door de werknemers en twee verkozen uit en door pensioengerechtigden. De leden van het bestuur worden benoemd voor een termijn van vier jaar. Het bestuur van Pensioenfonds Hewlett-Packard Nederland kent de volgende bestuurscommissies:

- De Commissie Governance, Risk en Compliance adviseert het bestuur over vraagstukken met betrekking tot het integrale risicomanagement raamwerk van het fonds.
- De Beleggingsadviescommissie adviseert het bestuur over kwesties die zich voor doen bij het uit te voeren beleggingsbeleid.
- De Communicatiecommissie adviseert het bestuur over thema's rondom communicatie.
- De Klachtencommissie buigt zich over klachten van deelnemers en adviseert het bestuur over de wijze van afhandelen.
- Het Dagelijks Bestuur bereidt beleidsbeslissingen voor en voert beheerstaken uit.

Vereisten algemeen

Iedere bestuurder van Pensioenfonds Hewlett-Packard Nederland onderschrijft de volgende uitgangspunten:

- integriteit en onafhankelijkheid vormen de eerste voorwaarde om te kunnen besturen;
- bestuurders zorgen dat zij voldoende tijd voor de uitoefening van de bestuursfunctie beschikbaar hebben. Zij stellen zich op de hoogte van wat de regelgeving op dit punt voorschrijft;
- bestuurders hebben een grondige kennis van het pensioenfonds zelf in termen van de regeling, de populatie, de cultuur e.d. De doelstellingen van het pensioenfonds en de op de fondskarakteristieken afgestemde uitgangspunten zitten bestuurders als het ware 'in de genen'. Die doelstellingen en uitgangspunten zijn voor de bestuurders van Pensioenfonds Hewlett-Packard Nederland 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 gezamenlijke bestuurlijke functioneren (bestuurlijke evaluatie).

Nadere vereisten aan de gezochte bestuurder

De bestuurder is bij aanvaarding van de bestuursfunctie geschikt als bestuurder van een pensioenfonds en beschikt tenminste over geschiktheidsniveau A en voor enkele deskundigheidsgebieden over niveau B.

Geschiktheidsniveau A omvat deskundigheid, competenties en professioneel gedrag. Voor de beoogde bestuurder betekent dit dat hij/zij:

- de opbouw en het functioneren van de begrippen en systemen uit de pensioenmaterie kent, ook wel het pensioencomplex genoemd;
- de hoofdstructuur en het primaire begrippenkader van de deskundigheidsgebieden in hun onderlinge samenhang kent;
- in eigen woorden het pensioencomplex kan uitleggen;
- zicht heeft op de onderlinge 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.

Voor deze specifieke functie is de volgende deskundigheid gewenst:

De kennisgebieden op geschiktheidsniveau A:

- het besturen van een organisatie
- communicatie
- pensioenregelingen en pensioensoorten
- financieel-technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering

De kennisgebieden op geschiktheidsniveau B:

- administratieve organisatie en interne controle
- uitbesteding
- relevante wet- en regelgeving

Van de bestuurder wordt daarnaast gevraagd dat hij/zij zich door aantoonbare opleiding en/of ervaring verder heeft bekwaamd op het aandachtsgebied risicomanagement, audit en uitbesteding. Dit is van belang voor de invulling van de positie sleutelfunctiehouder interne audit. Vanwege deze specifieke aandachtsgebieden, de sleutelfunctiehouder, maar ook vanwege de reeds in het bestuur vertegenwoordigde competenties is van extra belang dat de bestuurder beschikt over de volgende competenties:

- kennis en kunde van de verschillende aspecten van integraal risicomanagement;
- vermogen om de uitvoering van (risicomanagement)beleid en de resultaten daaruit adequaat te kunnen vertalen naar bestuursrapportages én voorstellen voor te nemen beslissingen;
- pragmatiek om vanuit een helicopter view de samenhang, de efficiency en effectiviteit van integrale risicoprofiel te waarborgen. Dit inclusief de risico's en beheersmaatregelen behorende bij de uitbestedingspartners;
- brede kennis en ervaring van IORP II
- brede kennis en ervaring in het aansturen van organisaties in de pensioensector waaraan operationele activiteiten zijn uitbesteed.

Selectieprocedure en benoeming

Het bestuur van Pensioenfonds Hewlett-Packard Nederland benoemt bestuursleden namens pensioengerechtigden op basis van verkiezingen onder pensioengerechtigden.

De besluitvorming over de kandidaten voor de verkiezingen geschiedt door middel van toetsing door een selectiecommissie die een advies zal uitbrengen aan het bestuur.

De benoeming van het nieuwe bestuurslid vindt plaats voor een termijn van vier jaar, onder de opschortende voorwaarde van goedkeuring door DNB.

Het bestuur van Pensioenfonds Hewlett-Packard Nederland vindt diversiteit in het bestuur, in termen van kennis en competenties enerzijds en leeftijd en geslacht anderzijds, van belang.

Toetsing door DNB

Het bestuur meldt de voorgenomen benoeming van het nieuwe bestuurslid aan bij DNB.

DNB toetst de beoogde bestuurder op geschiktheid voor de functie. Geschiktheid blijkt uit kennis, competenties en professioneel gedrag. DNB zal het beoogde bestuurslid toetsen aan de hand van dit profiel en in de context van de samenstelling van het overige bestuur.

Met zekerheid is een uitdrukkelijk toetscriterium de tijd die de beoogde bestuurder beschikbaar heeft, waarbij de VTE-score van 0,2 toepassing is. Dit is de normering van tijdsbeslag, zoals vormgegeven in artikel 35a van het Besluit uitvoering Pensioenwet (Pw) en Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb).

Vergoeding

Op dit moment bedraagt de vaste vergoeding € 30.0000 per jaar voor bestuursfuncties (exclusief km-vergoeding).

Meer informatie over de taken en werkwijze van het bestuur van Pensioenfonds Hewlett-Packard Nederland is te vinden in het algemene profiel van het pensioenfondsbestuur. Dit is beschikbaar op www.hp-pensioenfonds.nl.