

Competentieprofiel leden verantwoordingsorgaan Pensioenfonds KPN

Vooraf

Je leest in dit competentieprofiel de kennis, ervaring en vaardigheden die je nodig hebt om een functie in het verantwoordingsorgaan uit te voeren. En het vormt een beeld van de werkzaamheden. Ook wordt dit profiel gebruikt voor het bepalen van de geschiktheid van kandidaten en leden van het verantwoordingsorgaan.

1 – Over Pensioenfonds KPN en de rol van het bestuur

Pensioenfonds KPN is een ondernemingspensioenfonds en voert pensioenregelingen uit voor de (oud)werknemers van KPN en zijn rechtsvoorgangers. In totaal hebben ruim 70.000 mensen een aanspraak bij het pensioenfonds. Het pensioenfonds heeft een belegd vermogen van meer dan 11 miljard euro. De belangrijkste taak van het bestuur is om de pensioengelden goed te beheren. Het innen van premies moet goed gebeuren en de pensioenen moeten op tijd worden uitbetaald. Het bestuur moet bewaken dat het pensioenvermogen goed wordt belegd.

[Lees meer over Pensioenfonds KPN en het bestuur op de website.](#)

2 – Profiel van het verantwoordingsorgaan Pensioenfonds KPN

In het verantwoordingsorgaan zitten 7 leden: 2 leden namens de werkgever KPN, 2 namens de werknemers en 3 namens de pensioengerechtigden.

De leden namens de werknemers en gepensioneerden worden door verkiezingen gekozen. De leden vanuit de werkgever worden door de werkgever voorgedragen. De zittingstermijn is 4 jaar en een lid kan 1 keer worden herkozen / herbenoemd. In bijzondere gevallen kan de zittingstermijn met een derde termijn van 4 jaar worden verlengd.

De leden van het verantwoordingsorgaan kiezen uit hun midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter, een secretaris en een plaatsvervangend secretaris. Alle leden van het verantwoordingsorgaan dienen in staat te zijn de uit te brengen adviezen op schrift te stellen.

Het verantwoordingsorgaan functioneert als één team. De afzonderlijke kwaliteiten en competenties van de leden vullen elkaar aan. Van de leden van het verantwoordingsorgaan wordt een aantal competenties gevraagd waarover ieder lid dient te beschikken. Verder dient het verantwoordingsorgaan als collectief te beschikken over voldoende kennis en ervaring ten aanzien van hierna genoemde aandachtsgebieden.

Het verantwoordingsorgaan opereert onafhankelijk van het bestuur. De leden moeten in staat zijn hun verantwoordingstaak en adviseringstaak adequaat te vervullen. Bij het formuleren van het advies en het oordeel kijkt het verantwoordingsorgaan altijd naar de evenwichtigheid tussen de verschillende groepen deelnemers.

3 – Taken en bevoegdheden

Inleiding

Het bestuur van het pensioenfonds legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan. Zowel over het beleid als de manier waarop het beleid is uitgevoerd. Als lid van het verantwoordingsorgaan oordeel je hierover en geef je advies. Bijvoorbeeld over de vraag of het bestuur evenwichtig handelt en voldoende

rekening houdt met het belang van alle belanghebbenden. Op die manier vertegenwoordig je de werknemers, gepensioneerden en de werkgever KPN. Daarnaast adviseert het verantwoordingsorgaan het bestuur over een aantal specifieke onderwerpen.

Oordeelsvorming en evenwichtige belangenafweging

Het verantwoordingsorgaan heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur. Dit gebeurt aan de hand van het jaarverslag, de jaarrekening en andere informatie, waaronder de bevindingen van het intern toezicht, het door het bestuur uitgevoerde beleid in het afgelopen kalenderjaar en de beleidskeuzes die op de toekomst betrekking hebben. Het oordeel van het verantwoordingsorgaan wordt met de reactie van het bestuur daarop, bekend gemaakt en opgenomen in het jaarverslag.

Advisering

Het verantwoordingsorgaan heeft adviesrecht ten aanzien van de volgende onderwerpen:

- Beleid inzake beloningen;
- Vorm en inrichting van het intern toezicht;
- Profiel van de niet-uitvoerend bestuurders, die samen het intern toezicht vormen.
- Doen van bindende voordrachten terzake de benoeming van niet uitvoerende bestuurders; Vaststellen en wijzigen van de interne klachten- en geschillenprocedure;
- Vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid;
- Gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het pensioenfonds. Of de overname van verplichtingen door het pensioenfonds;
- Liquidatie, fusie of splitsing van het pensioenfonds;
- Sluiten, wijzigen of beëindigen van een uitvoeringsovereenkomst;
- Omzetten van het pensioenfonds in een andere rechtsvorm, bedoeld in artikel 18 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek;
- Samenstelling van de feitelijke premie en de hoogte van de premiecomponenten (vervalt per 1 oktober 2026 na overgang naar nieuwe pensioenstelsel)
- Samenvoeging van pensioenfondsen als bedoeld in de definitie van ondernemingspensioenfondsen in artikel 1 van de Pensioenwet;

4 – Geschiktheid

Deskundigheden, vaardigheden en competenties

Om zijn taken goed uit te kunnen voeren moet het verantwoordingsorgaan beschikken over voldoende basiskennis op de hierna genoemde aandachtsgebieden. Het is niet vereist dat ieder lid van het verantwoordingsorgaan over basiskennis van ieder aandachtsgebied beschikt, zolang het verantwoordingsorgaan als collectief op ieder aandachtsgebied over voldoende basiskennis beschikt.

De aandachtsgebieden betreffen:

1. Organisatie en governance van een pensioenfonds
2. Relevante wet- en regelgeving
3. Pensioenregelingen en pensioensoorten
4. Statuten en reglementen
5. Financiële aspecten en vermogensbeheer
6. Administratieve organisatie en interne controle
7. Communicatie
8. Uitbesteding

Daarnaast zijn de volgende vaardigheden bijzonder gewenst:

- In staat om voorstellen van het bestuur te toetsen
- In staat om de hoofdlijnen van het pensioenfondsbeleid eigen te maken
- In staat om een jaarrekening te lezen en te begrijpen
- Gevoel voor (paritaire) bestuurlijke verhoudingen
- Ervaring in een adviesrol/adviesorgaan/commissie; ervaring met advisering op senior managementniveau is een pre;
- Ervaring in een onafhankelijke en kritische rol
- Bestuurlijk inzicht, waardoor een oordeel gegeven kan worden over de juistheid van door het bestuur gemaakte beleidskeuzes en daarbij gehanteerde processen en procedures
- Inzicht in de belangen van alle belanghebbenden: werknemers, pensioengerechtigden, slapers en werkgever

Competenties

Een lid van het verantwoordingsorgaan beschikt ten minste over de volgende competenties:

- Stevige persoonlijkheid, positief kritisch vanuit een respectvolle attitude, evenwichtig, beschouwend en standvastig
- Teamplayer, sterk relatie- en samenwerkingsgericht
- Onafhankelijk, geen (schijn van) onverenigbare belangen, posities of relaties en bewust van de invloed van het eigen handelen op anderen
- In staat om mee te denken met de bestuurders en een klankbordrol te vervullen, zonder op hun stoel te gaan zitten
- In staat om op hoofdlijnen het beleid en ontwikkelingen te volgen en in staat tijdig te signaleren wanneer specifieke (risicovolle) situaties vragen om een nadere verdieping
- In staat om afhankelijkheden tussen en consequenties van beleidsvoorstellen te overzien. In staat tot oordeelsvorming over beleidsvoorstellen en in staat tot toetsen of beleidskeuzes een deugdelijk bestuurlijk proces hebben doorlopen
- In staat om waar nodig countervailing power uit te oefenen
- Herkent belangrijke informatie en signaleert belangrijke ontwikkelingen. Is zich bewust van de hoofdlijnen, bekijkt zaken vanuit verschillende invalshoeken, accepteert beweringen of feiten niet klakkeloos maar overweegt rijkelijk
- Communiceert gemakkelijk op alle niveaus, is gemakkelijk benaderbaar, heeft oog voor detail en kan zich inleven in de belangen van de werknemer, gewezen werknemer, gepensioneerde, werkgever, sociale partners, het bestuur en haar omgeving

Beschikbaarheid en tijdsbeslag

Een lid van het verantwoordingsorgaan moet over voldoende tijd beschikken om de taak binnen het verantwoordingsorgaan te kunnen uitoefenen en aanwezig te zijn bij de verschillende (overleg)vergaderingen en opleidingsbijeenkomsten. Waar gewenst, wordt een flexibele beschikbaarheid gevraagd.

De functie van lid van het verantwoordingsorgaan vergt naar inschatting gemiddeld 1-2 werkdagen op maandbasis. De werkelijk benodigde tijd hangt echter af van de lopende zaken, ontwikkelingen op pensioengebied en de financiële markten, alsmede de behoefte aan scholing. Zo kan de invoering van de nieuwe regels voor pensioen (Wet Toekomst Pensioenen) meer tijd van je gaan vragen.

De leden zijn bereid hun kennis en kunde op peil te houden om te blijven voldoen aan (toekomstig) te stellen normen aan het functioneren van het verantwoordingsorgaan. Het pensioenfonds faciliteert opleidingen voor het verantwoordingsorgaan om de noodzakelijke deskundigheden en vaardigheden van (de leden van) het verantwoordingsorgaan te bevorderen.

5 – Diversiteit

Het verantwoordingsorgaan wil graag bestaan uit een goede mix van vrouwen en mannen van alle leeftijden en afkomst. Diversiteit binnen het verantwoordingsorgaan zorgt voor een meervoudig perspectief en draagt bij aan de kwaliteit van het verantwoordingsorgaan. Daarnaast wordt door middel van diversiteit recht gedaan aan de representativiteit en herkenbaarheid van de belanghebbenden.

Het streven naar diversiteit wordt geconcretiseerd door het participeren van tenminste één lid jonger dan 40 jaar en/of tenminste één vrouw in het verantwoordingsorgaan.

6 – Vergoedingen

Leden van het verantwoordingsorgaan namens de werknemers en namens de werkgever ontvangen voor hun werkzaamheden geen vergoeding. Er wordt verondersteld dat de taak als lid van een verantwoordingsorgaan in de tijd van de werkgever kan plaatsvinden. De leden van het verantwoordingsorgaan namens de pensioengerechtigden ontvangen een vaste vergoeding en een reiskostenvergoeding. De kosten van opleidingen en permanente educatie komen in principe voor rekening van het pensioenfonds.