

Competentievisie Verantwoordingsorgaan Shell Nederland Pensioenfonds Stichting (SNPS)

1. Algemeen

Inleiding

Shell Nederland Pensioenfonds Stichting (SNPS), statutair gevestigd te Den Haag, is opgericht op 29 april 2013. SNPS heeft tot doel uitvoering te geven aan de pensioenreglementen van SNPS zoals die gelden voor de (gewezen) werknemers die op of na 1 juli 2013 in dienst treden of zijn getreden bij een Shell-groepsmaatschappij die is toegetreden tot SNPS, en hun nabestaanden (bruto pensioenregeling), alsmede de Shell-werknemers die op of na 1 januari 2015 zijn toegetreden tot de netto-pensioenregeling van SNPS voor het salarisdeel dat ligt boven de fiscale grens.

SNPS wordt bestuurd door een Bestuur in de vorm van een one-tier-board met een onafhankelijk voorzitter, vier niet-uitvoerende bestuurders (interne toezichthouders) en twee uitvoerende bestuurders. Het uitvoerend deel van het Bestuur bestaat uit twee beroepsbestuurders, die in dienst zijn van Shell Pensioenbureau Nederland B.V. (SPN). De uitvoerende bestuurders zijn verantwoordelijk voor de beleidsvoorbereiding en de dagelijkse operationele uitvoering.

Samenstelling Verantwoordingsorgaan

Het Verantwoordingsorgaan (VO) van SNPS kent momenteel zes zetels. Twee daarvan worden bezet door vertegenwoordigers van de werkgever, die worden benoemd op voordracht van Shell Nederland B.V. De andere vier zetels zijn voor vertegenwoordigers van de werknemers die deelnemen in één of meerdere SNPS-pensioenregelingen. Werknemersleden in het VO worden voorgedragen door de centrale ondernemingsraad (COR) en benoemd na verkiezing onder de deelnemers in de SNPS-pensioenregeling(en). Pensioengerechtigden zullen in het VO worden benoemd zodra het aantal pensioengerechtigden 10% of meer bedraagt van het totale deelnemersbestand. Op dit moment is dat nog niet het geval.

2. Taken en verantwoordelijkheden

Bevoegdheden en rechten VO

Het Bestuur van SNPS legt verantwoording af aan het VO over het uitgevoerde beleid en de beleidskeuzes voor de toekomst. Het VO geeft hier jaarlijks een oordeel over, dat tezamen met de reactie van het Bestuur daarop wordt gepubliceerd in het jaarverslag. Daarnaast heeft het VO specifieke adviesrechten.

Twee keer per jaar vindt een formele overlegvergadering tussen het Bestuur en het VO plaats. Daarnaast is er elk kwartaal een periodieke update tussen het VO en de Directie van SPN, waaronder de uitvoerende bestuursleden van SNPS. Verder heeft het VO recht op overleg met de niet-uitvoerende bestuursleden binnen het Bestuur afzonderlijk, de externe accountant en de certificerend actuaris. Het VO vergadert zo vaak als nodig is voor een goed functioneren van het orgaan

Het Bestuur staat de leden van het VO het gebruik toe van de voorzieningen waarover het kan beschikken, voor zover dat redelijkerwijs voor de vervulling van hun taken nodig is. Ten aanzien van de rechten en bevoegdheden van het VO in verhouding tot het Bestuur zijn de artikelen 10, 16, 17, 18 en 22 van de Wet op de ondernemingsraden van overeenkomstige toepassing. Dat betekent onder meer dat het VO zo nodig op kosten van SNPS deskundigen kan raadplegen.

Profiel VO-lid

De leden van het VO bekleden een belangrijke en verantwoordelijke functie binnen SNPS. Het VO bestuurt niet, maar moet zich wel een goed oordeel kunnen vormen over de wijze waarop het Bestuur beleid maakt en uitvoert. Tevens kunnen leden van het VO in een later stadium doorstromen als bestuurder bij SNPS. Het VO fungeert daarmee dus ook als ‘opleidingsklas’ voor potentiële bestuursleden in de toekomst.

3. Vereiste kennis, ervaring en competenties

Gezien het profiel dienen VO-leden te voldoen aan zekere eisen met betrekking tot deskundigheid en professioneel gedrag, en te beschikken over een aantal relevante competenties. Uitgangspunt binnen Shell is dat het lidmaatschap van het VO deel uitmaakt van de jaarlijkse Goals & Performance Appraisal (GPA) van het desbetreffende VO-lid. Hiermee wordt gewaarborgd dat VO-leden naast hun reguliere werkzaamheden binnen Shell voldoende tijd hebben voor de uitoefening van hun taak en het volgen van relevante opleidingen voor het VO.

Eenmaal per jaar zal het VO een intervisiebijeenkomst organiseren waarin de VO-leden open en constructief elkaars rol zullen beoordelen. Desgevraagd zal de voorzitter van het Bestuur feedback verstrekken op het functioneren van individuele VO leden.

Deskundigheid

Leden van het VO beschikken over (basis)kennis van:

- de organisatie van pensioenfondsen in het algemeen en SNPS in het bijzonder
- relevante wet- en regelgeving
- pensioenregelingen en -soorten
- actuariële en financiële aspecten van een pensioenregeling
- vermogensbeheer en risicomanagement
- administratieve processen, controles en uitbesteding
- communicatie aan deelnemers, pensioengerechtigden en andere belanghebbenden
- de onderneming waarvoor de pensioenregeling wordt uitgevoerd, de cultuur en de arbeidsvoorwaardelijke achtergrond van zowel Shell als SNPS

Competenties

Leden van het VO:

- hebben inzicht in bestuurlijke verhoudingen
- hebben affiniteit met pensioenen en daarbij relevante onderwerpen
- kunnen onafhankelijk denken en handelen in het belang van alle bij SNPS betrokken partijen
- hebben inlevingsvermogen met betrekking tot de effecten van te nemen besluiten op alle belanghebbenden van SNPS (dit in het kader van de adviesfunctie)
- kunnen juiste, realistische en afgewogen conclusies trekken op basis van de beschikbare informatie (oordeelsvorming)
- hebben goede communicatieve vaardigheden, zowel schriftelijk als mondeling
- kunnen goed samenwerken binnen het VO en met het Bestuur van SNPS

Professioneel gedrag

Leden van het VO:

- zijn integer en betrouwbaar
- hebben een constructieve inbreng tijdens overleg tussen VO-leden onderling en tijdens overleg met het Bestuur en andere belanghebbenden
- erkennen het belang van een goede pensioenregeling voor Shell-medewerkers
- conformeren zich aan de gedragscode van SNPS
- hebben voldoende tijd voor het uitoefenen van hun taak
- zijn bereid en in staat hun geschiktheid op peil te houden door het volgen van relevante opleidingen en het bijhouden van actuele ontwikkelingen

Specifieke eisen Voorzitter

De Voorzitter dient te beschikken over een collegiale leiderschapsstijl. Ruime bestuurlijke ervaring is daarbij een pré. De Voorzitter moet bij uitstek in staat zijn om de belangen van alle betrokken partijen evenwichtig af te wegen of te doen afwegen bij de uitvoering van de taken van het VO.

4. Benoemingsprocedure, duur zittingstermijn, tijdsbeslag en vergoeding

Formele vereisten

Op grond van de statuten is een lid van het VO van SNPS slechts benoembaar voor zover de persoon in dienst is, of is geweest, bij één van de groepsmaatschappijen van Shell.

Benoemingsprocedure

Vertegenwoordigers van deelnemers worden door het Bestuur benoemd op basis van rechtstreekse verkiezing door en uit de werknemers die deelnemen in de SNPS-pensioenregeling(en). Het Bestuur draagt, op voordracht van de Centrale Ondernemingsraad, een kandidaat voor verkiezing voor. Ten aanzien van de verkiezing van vertegenwoordigers van pensioengerechtigden en deelnemers is een Verkiezingsreglement VO vastgesteld.

Voordat het Bestuur tot benoeming overgaat, beoordeelt het Bestuur op basis van deze competentievisie of de voorgedragen danwel gekozen kandidaat aan de gestelde eisen voldoet. Het Bestuur van SNPS kan een kandidaat afwijzen als deze niet aan de in de competentievisie gestelde eisen voldoet.

Onboarding

SNPS kent een onboarding programma waarin voor (aankomende) VO-leden ondersteuning wordt aangereikt om aan de initiële eisen van deze competentievisie te voldoen. Dit programma bestaat uit een combinatie van zelfstudie, formele opleiding bij Stichting Pensioenopleidingen (SPO) en on-the-job coaching door middel van gesprekken met medewerkers van SPN. Gedurende het lidmaatschap van het VO vindt verdere verdieping en verbreding plaats via de SPN Academy, zoals beschreven in het Geschiktheidsplan van SNPS. De leden van het VO volgen binnen 1 jaar na benoeming de opleiding Fundament voor verantwoordingsorganen bij de Stichting Pensioenopleidingen (SPO) of een gelijkwaardige opleiding. Daarnaast nemen zij deel aan interne workshops over specifieke onderwerpen, die vaak gekoppeld zijn aan onderwerpen waarover het Bestuur een besluit moet nemen. In het tweede jaar volgen de leden van het VO twee modules van de SPO Governance leergang Niveau A. VO-leden hebben toegang tot de website van de SPN Academy. Verder ontvangen VO-leden het bestuursbulletin Externe ontwikkelingen en de Nieuwsservice van de Pensioenfederatie.

Duur zittingstermijn

De benoeming als lid van het VO geldt voor een periode van maximaal drie jaren. Herbenoeming is mogelijk met maximaal twee termijnen van maximaal drie jaren.

Tijdsbeslag

Het feitelijke tijdsbeslag van ingewerkte VO-leden verschilt per individu en is daarom moeilijk in een cijfer aan te geven. Algemeen wordt uitgegaan van een feitelijk tijdsbeslag tussen de 80 à 120 uur op jaarbasis. Hieronder wordt begrepen de aanwezigheid bij overlegvergaderingen met het Bestuur en de periodieke updates met de SPN Directie (inclusief voorbereiding), het bijhouden van externe ontwikkelingen en de participatie in workshops over specifieke onderwerpen.

Vergoeding

Leden van het VO ontvangen geen bezoldiging.

Diversiteitsbeleid

Bij de samenstelling van het VO van SNPS wordt rekening gehouden met diversiteit zoals beschreven in de Code Pensioenfondsen van de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid die op 1 januari 2014 in werking is getreden. Voor de bezetting van het VO wordt gestreefd naar:

- verscheidenheid aan vaardigheden, culturen en zienswijzen, waarbij de VO-leden een redelijke afspiegeling vormen van de belanghebbenden in SNPS
- een evenwichtige verhouding tussen VO-leden die deelnemer zijn in de bruto pensioenregeling en VO-leden die (enkel) deelnemer zijn in de netto pensioenregeling
- een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen
- ten minste één lid onder en ten minste één lid boven de veertig jaar.