

AZL N.V. verzorgt de administratie:

Postbus 4471, 6401 CZ Heerlen
T 088 - 116 2000
E pf-msd@azl.eu

PROFIELSCHETS (ALGEMEEN) VOOR BESTUURSLEDEN

maart 2022

Inleiding

Het bestuur van het pensioenfonds MSD vindt het belangrijk dat (nieuwe) bestuursleden zich goed realiseren wat er van hen wordt verwacht. Dit niet alleen in het belang van alle rechthebbenden en aangesloten partijen bij het fonds, maar ook om verkeerde verwachtingen en teleurstellingen bij nieuwe bestuursleden te voorkomen. Tevens om daarmee de bepalingen van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen en de Code Pensioenfondsen te kunnen naleven evenals andere aspecten van wet- en regelgeving. Bestuursleden dragen een grote verantwoordelijkheid.

Pensioenfonds MSD

Het pensioenfonds MSD is een zelfstandige stichting die de pensioenregeling voor de (ex) medewerkers van MSD (en daarmee gelieerde ondernemingen) uitvoert. De inhoud van de pensioenregelingen wordt vastgesteld in het arbeidsvoorwaardenoverleg. Het fonds is op 27 december 1972 opgericht. Per 1 januari 2022 is het belegd vermogen van Pensioenfonds MSD circa € 3,8 miljard en heeft het fonds circa 3.700 deelnemers, circa 5.700 gewezen deelnemers en circa 1.700 pensioengerechtigden.

Het bestuur van pensioenfonds MSD

Het bestuur van pensioenfonds MSD werkt volgens een paritair bestuursmodel en bestaat uit ten minste acht personen. De helft van de leden worden voorgedragen door de werkgever (werkgeversvertegenwoordigers); van de overige leden wordt er minimaal één lid aangewezen na verkiezing door en uit de pensioengerechtigden en worden de resterende leden voorgedragen door de Vaste Landelijke Commissie (werknemersvertegenwoordigers). De bestuursleden worden benoemd voor een termijn van vier jaar met de mogelijkheid van herbenoeming. Per 1 januari 2022 bestaat het bestuur uit 10 personen, waarvan 5 werkgeversvertegenwoordigers, 4 werknemersvertegenwoordigers en 1 vertegenwoordiger van de pensioengerechtigden.

Het bestuur draagt op basis van een uitvoeringsovereenkomst met het bedrijf MSD zorg voor de uitvoering van de pensioenregelingen, w.o. het beleggings- en indexatiebeleid en de beoordeling of de pensioenovereenkomst evenwichtig is (of de financiering in lijn is met de ambitie van de pensioenovereenkomst). Ook dient het bestuur toe te zien op een toereikende pensioenpremie. Elke bestuurder heeft tot taak om, gezamenlijk met de andere bestuurders, te zorgen voor een beheerste en integere bedrijfsvoering.

Werkwijze bestuur

Het besturen van een pensioenfonds is een complexe zaak, hetgeen dan ook een behoorlijke tijdsbesteding vereist. Bestuursleden worden geconfronteerd met steeds ingewikkelder structuren op het gebied van financiën, wet- en regelgeving, beleggingen en communicatie. Nieuwe wetgeving en regels volgen elkaar in een hoog tempo op. Niet alleen de toezichhouders zoals De Nederlandsche Bank, de Autoriteit Financiële Markten en het Interne Toezicht door middel van een

Raad van Toezicht, maar ook het Verantwoordingsorgaan vervullen een steeds prominentere rol. Een en ander heeft tot gevolg dat er steeds hogere eisen worden gesteld aan de geschiktheid van een pensioenfondsbestuurder.

Een pensioenfondsbestuurder staat er echter niet alleen voor. Bij pensioenfonds MSD wordt het bestuur ondersteund door bij het fonds betrokken partijen en externe adviseurs. Hierbij kan worden gedacht aan de sleutelfuncties, adviserend en certificerend actuaaris, accountant, vermogensbeheerders, de administrateur e.d. Daarnaast zijn er commissies ingesteld zoals de Beleggingscommissie, de Administratie & Communicatie Commissie en de Risk & Compliance Commissie die het bestuur ondersteunen en adviseren op het gebied van deze onderwerpen. Het ondernemen van de juiste acties en het in samenhang beoordelen van voorgelegde voorstellen en adviezen zijn voor de bestuursleden van een pensioenfonds essentiële activiteiten. De kennis en vaardigheden waarover het bestuur beschikt, moet haar in staat stellen tot afgewogen oordelen te komen op basis van adviezen van deskundigen. De Nederlandsche Bank toetst het bestuur (en de individuele bestuursleden) dan ook op kennis, vaardigheden en professioneel gedrag (geschiktheidstoets). Daarnaast vindt er ook een betrouwbaarheidstoets plaats. Een benoeming mag niet worden doorgevoerd voordat de DNB met de benoeming heeft ingestemd. Overigens vindt er ook periodiek een evaluatie van het functioneren van het bestuur plaats.

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 te voldoen aan geschiktheidsniveau A voor wat betreft competenties, deskundigheid en professioneel gedrag. Dit wordt hierna uitgelegd.

Competenties

Om goed te kunnen functioneren moet de bestuurder in staat zijn:

- snel complexe vraagstukken te doorgronden;
- adviezen van deskundigen te beoordelen;
- het bestuur te vertegenwoordigen bij intern en extern overleg;
- standvastig op te treden en concessies te kunnen doen;
- samen te werken binnen het bestuur.

De volgende competenties dienen bij het nieuwe bestuurslid goed ontwikkeld te zijn:

- onafhankelijkheid (autonoom in gedrag, durft eigen standpunten tegenover anderen te handhaven en te verdedigen);
- multidisciplinair denken en oordeelsvorming (zien van dwarsverbanden en samenhang tussen de verschillende aandachtsgebieden en kan zo logische conclusies trekken en tot een realistische afweging en beoordeling van oplossingen en besluiten komen, kan hoofdzaken onderscheiden van bijzaken);
- besluitvaardigheid (hakt knopen door en neemt tijdige beslissingen, maakt keuzen, ook als zaken onzeker zijn of als er risico's aan verbonden zijn);
- communicatief vermogen (mondeling en schriftelijk een boodschap begrijpelijk overbrengen aan anderen);
- overtuigingskracht (door middel van overtuigingskracht, persoonlijk overwicht en tact invloed uitoefenen op de ideeën en standpunten van anderen);
- samenwerkingsvermogen (handelt vanuit het groepsbelang en levert samen met anderen een bijdrage aan het gemeenschappelijk resultaat);

- omgevingsbewustzijn (extern georiënteerd en alert op ontwikkelingen die invloed hebben op de organisatie en/of de markt);
- verantwoordelijkheid (inzicht in externe en interne belangen, zorgvuldige belangenafweging en verantwoording afleggen);
- reflecterend vermogen (kritisch beoordelen van eigen denken en handelen en van het gehele bestuur);
- loyaliteit (morele betrokkenheid bij de organisatie, de doelstellingen en de belanghebbenden van het fonds);
- authenticiteit (geloofwaardig en echt: geen dubbele agenda's);
- onderhandelingsvaardigheid (goede balans bereiken in het spel van "geven en nemen" om zo tot acceptabele akkoorden te komen);
- klant-, kwaliteits- en resultaatgerichtheid (grondige kennis van de belanghebbenden en doelstellingen en hoge eisen stellen aan de uitvoering en de processen van het fonds);
- strategische sturing (visie op toekomstige ontwikkelingen en de betekenis daarvan voor de langetermijndoelen van het fonds, met de andere bestuursleden een langetermijnvisie kunnen ontwikkelen).

Deskundigheid

Een bestuurslid moet vanuit verschillende invalshoeken afwegingen kunnen maken over het te voeren beleid alsmede de keuzes en argumenten kunnen toelichten. Daarvoor dient elk bestuurslid tenminste te beschikken over deskundigheid op geschiktheidsniveau A van de volgende kennisgebieden:

- 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;
- communicatie;
- uitbesteding.

Professioneel gedrag

Een bestuurslid moet voldoende tijd beschikbaar hebben voor de uitoefening van zijn/haar functie en de karakteristieken van het fonds kennen. Daarnaast dient een bestuurslid over voldoende integriteit te beschikken. Een integer bestuurslid is betrouwbaar, eerlijk, respectvol, handelt naar eer en geweten en gedraagt zich consistent in verschillende situaties.

Vereisten nieuwe bestuurder

Elke bestuurder dient tenminste over geschiktheidsniveau A te beschikken. Geschiktheidsniveau A omvat deskundigheid, competenties en professioneel gedrag.

Dit betekent dat elke nieuwe bestuurder bij aanvaarding van de bestuursfunctie:

- kennis heeft van de opbouw en het functioneren van de begrippen en systemen uit de pensioenmaterie (ook wel pensioencomplex genoemd);
- kennis heeft van de onderlinge samenhang in hoofdstructuur en het primaire begrippenkader van de hiervoor (onder deskundigheid) genoemde kennisgebieden;
- in eigen woorden het pensioencomplex kan uitleggen;
- zicht heeft op de onderlinge samenhang van de kennisgebieden;
- 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.

Nieuwe bestuursleden worden geacht (een) pensioenopleiding(en) te volgen waardoor het geschiktheidsniveau bij aanvang van de benoeming minimaal overeenkomt met geschiktheidsniveau A zoals bedoeld in het geschiktheidsplan van pensioenfonds MSD. De kosten voor het volgen van opleidingen komen voor rekening van het pensioenfonds.

Mede gelet op de te verwerven deskundigheid en ervaring is het de bedoeling dat bestuursleden in ieder geval een zittingstermijn van 4 jaar vol maken.

Tijdsbeslag

Het tijdsbeslag voor het invullen van de bestuursfunctie bij Stichting Pensioenfonds MSD bedraagt circa acht uur per week.

Beloningsbeleid

De bestuursleden die een arbeidsovereenkomst met de aangesloten werkgever hebben, ontvangen geen vergoeding voor het bestuurslidmaatschap.

De overige bestuursleden komen vanaf 1-1-2019 in aanmerking voor een vaste vergoeding (inclusief reiskostenvergoeding) die past bij de tijdsbesteding en verantwoordelijkheden.

Benoemings- en selectieprocedure

Kandidaat-bestuursleden worden voorgedragen door de werkgever (werkgeversvertegenwoordigers), de Vaste Landelijke Commissie (werknemersvertegenwoordigers) of de pensioengerechtigden (vertegenwoordiger van de pensioengerechtigden).

Het bestuur van pensioenfonds MSD toetst of de kandidaat-bestuurder voldoet aan het profiel en de vereisten ten aanzien van geschiktheid dan wel op korte termijn aan het profiel en de vereisten zal kunnen voldoen.

Het bestuur legt de voorgenomen benoeming van een kandidaat-bestuurslid voor aan de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht kan de benoeming van het kandidaat-bestuurslid beletten indien deze niet voldoet aan de profielschets.

Indien het bestuur en/of Raad van Toezicht van mening is dat een kandidaat niet past binnen de profielschets (noch op termijn kan voldoen aan de profielschets) zal deze kandidaat door het bestuur geweigerd worden.

Indien de kandidaat door het bestuur en/of Raad van Toezicht geschikt wordt geacht zal deze, onder de opschortende voorwaarde van goedkeuring door DNB, door het bestuur worden benoemd.

Het bestuur van pensioenfonds MSD vindt diversiteit in bestuur, in termen van kennis en competenties enerzijds en leeftijd en geslacht anderzijds, van belang. Dit speelt dus een rol bij de selectie van de kandidaat.

Deze profielschets is vastgesteld door het bestuur van Stichting Pensioenfonds MSD op 7 mei 2019 en geactualiseerd met de gegevens per 1 januari 2022.