

Functieprofiel lid Verantwoordingsorgaan Stichting Pensioenfonds Ecolab

Stichting Pensioenfonds Ecolab

Stichting Pensioenfonds Ecolab is een ondernemingspensioenfonds dat de pensioenvoorziening verzorgt voor werknemers van Ecolab B.V., Ecolab Production Netherlands B.V., Nalco Netherlands B.V. en Nalco Europe B.V. De regeling die het pensioenfonds uitvoert is een middelloonregeling met een voorwaardelijke indexatie. Kerngegevens van het pensioenfonds zijn (ultimo 2020): circa EUR 143 miljoen belegd vermogen, 186 actieve deelnemers, 283 gewezen deelnemers en 172 pensioengerechtigden.

Het bestuur van Stichting Pensioenfonds Ecolab heeft een missie, een visie en een strategie vastgesteld. Deze zijn leidend voor de doelstellingen die het pensioenfonds nastreeft en inspanningen die het pensioenfonds daarvoor doet.

Missie

Het pensioenfonds heeft tot doel het pensioenreglement uit te voeren en daarmee het verlenen of doen verlenen van pensioenen en/of andere uitkeringen aan werknemers en voormalige werknemers en pensioengerechtigden en aan degene die door hen worden of werden onderhouden. De hoofdtaak richt zich op het beleggen en beheren van pensioengelden en het verzorgen van uitkeringen aan daartoe gerechtigde deelnemers en gepensioneerden.

Visie

De hoofddoelstelling van het beleggingsbeleid is: “het op lange termijn realiseren van een zo hoog mogelijk rendement uitgaande van het strategische beleggingsbeleid bij een acceptabel risico, rekening houdend met de verplichtingenstructuur van de stichting.”

Het bestuur onderkent het belang van risicomanagement dat een steeds belangrijkere rol is gaan spelen in de aansturing van het pensioenfonds. Het beleid van het bestuur is er niet op gericht om risico's per definitie uit te sluiten, maar om risico's op een verantwoorde wijze te beheersen.

Strategie

Om de hoofddoelstelling te realiseren voert het pensioenfonds een gecombineerd beleid, waarbij enerzijds een deel van de portefeuille is ingericht om de risico's ten opzichte van de verplichtingen te beperken (matchingportefeuille) en anderzijds een deel van de portefeuille is ingericht om het voor risico gecorrigeerd rendement van de beleggingsportefeuille te optimaliseren (rendementsportefeuille). Hierbij voert het pensioenfonds een passieve beleggingsstijl.

Teneinde de beoogde pensioenuitkeringen op korte en lange termijn veilig te stellen, wenst het bestuur de toevertrouwde middelen op een verantwoorde en solide wijze te beleggen. Bij de vaststelling van het strategisch beleggingsbeleid, de invulling van dit beleid en de naleving van het vastgelegde risicokader, handelt het bestuur in overeenstemming met de prudent person gedachte.

Het pensioenfonds heeft in overleg met haar sociale partners en het Verantwoordingsorgaan de risicohouding van het pensioenfonds vastgesteld:

- Het pensioenfonds vindt een stabiele premie en opbouw belangrijk.
- Het pensioenfonds wil pensioenverlagingen zoveel als mogelijk voorkomen. In een slechtweersscenario wil het pensioenfonds minimaal de nominale pensioenen kunnen uitkeren.
- Het pensioenfonds vindt koopkrachtbehoud belangrijk en financiert dit uit toekomstige overrendementen. Dit betekent wel dat het pensioenfonds ook het risico loopt dat de rendementen tegenvallen. Het pensioenfonds streeft een pensioenresultaat van minimaal 90% na.

De werkzaamheden die voortvloeien uit de pensioenadministratie en de financiële administratie heeft het bestuur van het Pensioenfonds Ecolab uitbesteed aan Ecolab B.V.

De beleggingsportefeuille van het pensioenfonds wordt beheerd door SSgA, BMO en ASR. CACEIS verricht diverse custody activiteiten. Zo draagt CACEIS zorg voor de afdekking van het valutarisico en de uitvoering van de administratie hiervan en levert CACEIS beleggingsrapportages.

Het bestuur maakt gebruik van een adviserend en een certificerend actuaris, accountant, beleggingsadviseur en een compliance officer. De sleutelfunctiehouders Actuarieel, Risicobeheer en Interne Audit maken onderdeel uit van het governance-model van het pensioenfonds.

Verantwoordingsorgaan

Het Verantwoordingsorgaan (hierna VO) is een pensioenfondsorgaan dat bestaat uit drie leden: één vertegenwoordiger namens de werknemers, één vertegenwoordiger namens de pensioengerechtigden en één vertegenwoordiger namens de werkgever. Het lid van het VO dat de werkgever vertegenwoordigt wordt voorgedragen door de werkgever en benoemd door het bestuur. De leden van het VO die de werknemers of de pensioengerechtigden vertegenwoordigen worden na verkiezingen benoemd door het bestuur. Als werknemersvertegenwoordiger of pensioengerechtigden vertegenwoordiger van het VO kan worden voorgedragen en benoemd een deelnemer of een pensioengerechtigde. Een voorgedragen kandidaat dient te voldoen aan het door het VO, na goedkeuring van het bestuur, vastgestelde functieprofiel.

De leden van het VO treden eens in de 4 jaar af. Het aftreden van een lid gaat volgens een rooster. De aftredende leden zijn terstond opnieuw benoembaar.

Het VO komt ten behoeve van de uitoefening van zijn taak ten minste twee keer per jaar bijeen.

Daarnaast zijn er jaarlijks ten minste twee bijeenkomsten met het bestuur waarin het gevoerde beleid en de resultaten daarvan met het VO worden besproken.

Taken en functie VO

Het bestuur van het pensioenfonds legt verantwoording af aan het VO over het beleid en de wijze waarop het beleid is uitgevoerd.

Het VO heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur, over het door het bestuur uitgevoerde beleid, evenals over beleidskeuzes voor de toekomst. Het VO baseert zijn oordeel op het bestuursverslag, de jaarrekening en andere informatie, waaronder de bevindingen van het intern toezicht, agenda's en notulen van het pensioenfonds en overige informatie.

Daarnaast wordt het VO in de gelegenheid gesteld om advies uit te brengen over elk voorgenomen besluit van het bestuur met betrekking tot een aantal specifieke onderwerpen. Deze onderwerpen zijn in de wet en de statuten van het pensioenfonds expliciet vermeld, en betreffen onder meer het beleid inzake beloningen, de vorm en inrichting van het intern toezicht en de samenstelling van de feitelijke premie en de hoogte van de premiecomponenten.

Vereisten aan de gezochte VO-leden

Om als VO-lid goed te kunnen functioneren is een zeker niveau van basiskennis en competenties vereist.

De hiervoor bedoelde kennis heeft ten minste betrekking op de volgende aandachtsgebieden:

1. Besturen van een pensioenfonds/organisatie
2. Relevante wet- en regelgeving
3. Pensioenregelingen en pensioensoorten
4. Financiële aspecten
 - i Actuariële aspecten en financiering
 - ii Beleggingsbeleid en vermogensbeheer
 - iii Verslaggeving
 - iv Balansmanagement
 - v Herverzekering
5. Administratieve organisatie en interne controle
6. Communicatie
7. Uitbesteding

De kandidaten dienen over (basis)kennis met betrekking tot elk van de genoemde aandachtsgebieden te beschikken dan wel bereid te zijn deze onder meer door het volgen van opleidingen en cursussen in korte tijd (een periode van circa 3 maanden) te verkrijgen. Daarnaast dient binnen het VO als collectief aantoonbaar een zekere mate van deskundigheid op elk van de genoemde aandachtsgebieden aanwezig te zijn, zulks ter beoordeling aan het bestuur.

Een lid van het VO dient daarnaast te beschikken over de volgende competenties/vaardigheden:

- Is in staat om in teamverband taken uit te voeren;
- Is integer en heeft verantwoordelijkheidsgevoel;
- Is onafhankelijk;
- Beschikt over reflecterend vermogen;
- Is multidisciplinair denkend (is zich bewust van de samenhang tussen verschillende onderwerpen);
- Heeft gevoel voor paritaire verhoudingen;
- Is in staat om voorstellen van het bestuur te beoordelen;
- Heeft kennis van de hoofdlijnen van de pensioenregelingen die het pensioenfonds uitvoert of kan deze zich snel eigen maken;
- Is in staat om een jaarverslag en een jaarrekening te lezen en te begrijpen;
- Is communicatief vaardig;
- Kan praktisch en doelgericht handelen;
- Heeft begrip voor andere meningen/standpunten en staat hier ook open voor;
- Is in staat tot het maken van evenwichtige belangenafwegingen;
- Is bereid tot het ontplooiën van activiteiten in het kader van deskundigheids- en geschiktheidsbevordering zoals het volgen van cursussen en opleidingen.

Overige eisen

Als aanvullende eisen gelden:

- Het VO-lid heeft voldoende tijd voor het uitvoeren van diens taak in het VO. Dit betekent onder meer het bijwonen (en voorbereiden) van de vergaderingen van het VO zelf alsmede die van het VO met het bestuur. Daarnaast is het VO-lid bereid om, indien en voor zover niet aanwezig, zich via bijvoorbeeld het volgen van opleidingen de vereiste basiskennis en competenties/vaardigheden eigen te maken;

- Het VO-lid is op de hoogte van de gedragscode van het pensioenfonds en verklaart deze na te leven.

Selectieprocedure en benoeming

Het VO-lid namens de werkgever wordt door de werkgever voorgedragen en benoemd door het bestuur. Het VO-lid namens de werknemers en het VO-lid namens de pensioengerechtigden wordt gekozen uit de deelnemers of pensioengerechtigden en benoemd door het bestuur.

Indien er voor de functie van VO-lid namens de werknemers en/of die van VO-lid namens de pensioengerechtigden sprake mocht zijn van meerdere kandidaten die allen voldoen aan het functieprofiel, zulks ter beoordeling aan het bestuur, dan zullen er verkiezingen worden uitgeschreven.

Het VO en het bestuur vinden diversiteit in termen van leeftijd en geslacht in de fondsorganen van belang. Bij de selectie van een kandidaat zal dit aspect worden betrokken.

Tijdsbesteding en vergoeding

De functie vraagt om een gemiddelde tijdsbesteding van ruim 2 tot 3 uur per maand. De leden van het VO genieten een zogenoemde vacatievergoeding voor de werkzaamheden die zij verrichten. De vacatievergoeding bedraagt € 1.600 bruto per jaar en is vastgelegd in het beloningsbeleid dat op de website van het pensioenfonds is geplaatst.