

Competentievisie Verantwoordingsorgaan

1. Inleiding

Deze competentievisie is opgesteld ten behoeve van de benoeming van leden van het verantwoordingsorgaan van Stichting Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten (SPF).

Een lid van het verantwoordingsorgaan is meerderjarig en is tevens deelnemer of pensioengerechtigd bij SPF. Het verantwoordingsorgaan van SPF bestaat uit vijf leden. Voor de zetelverdeling geldt dat in het verantwoordingsorgaan de deelnemers en pensioengerechtigden evenredig op basis van onderlinge getalsverhoudingen vertegenwoordigd zijn. Het verantwoordingsorgaan kiest uit zijn midden een voorzitter en plaatsvervangend voorzitter.

Leden van het verantwoordingsorgaan die de deelnemers en de pensioengerechtigden vertegenwoordigen, worden gekozen uit de deelnemers en pensioengerechtigden. De verkiezingsprocedure staat beschreven in het Reglement Verantwoordingsorgaan. Een lid van het verantwoordingsorgaan wordt benoemd door het bestuur en ontslagen door het verantwoordingsorgaan. Met het oog op de continuïteit en kennisborging zijn twee zittingstermijnen van elk vier jaar mogelijk. De maximale zittingsduur is daarom acht jaar. Indien een onvoorzien continuïteitsprobleem ontstaat in termen van bemensing en/of kennisborging kan hiervan worden afgeweken door een tijdelijke termijnverlenging. Of sprake is van een onvoorzien continuïteitsprobleem is ter beoordeling van het bestuur.

Het lidmaatschap van het verantwoordingsorgaan is niet verenigbaar met een andere functie die nu of in de afgelopen drie jaar binnen SPF werd bekleed, met uitzondering van het lidmaatschap van het Fysiopensioenforum.

2. Rol en taken verantwoordingsorgaan

Het verantwoordingsorgaan (VO) is een orgaan van SPF en heeft twee belangrijke taken.

Allereerst legt het bestuur van SPF verantwoording af aan het VO over het gevoerde beleid en de wijze waarop dat is uitgevoerd. Het VO heeft de taak om jaarlijks een oordeel uit te spreken over het handelen en het beleid van het bestuur en over de beleidskeuzes van het bestuur voor de toekomst.

Ten tweede brengt het VO (on)gevraagd adviezen uit aan het bestuur van het SPF, één en ander conform het bepaalde in het Reglement Verantwoordingsorgaan van SPF.

3. Tijdsbesteding en vergoeding

De verwachting is dat het VO ongeveer tien keer per jaar vergadert. Drie keer samen met het bestuur van SPF, twee keer met de visitatiecommissie van SPF en vijf keer als VO (onderling). Waar mogelijk worden de vergaderingen gecombineerd op één dag. Daarnaast volgen leden van het VO ongeveer twee dagdelen per jaar een pensioen kennis- dan wel geschiktheidsgerelateerde training. Leden van het VO dienen voldoende (vrije) tijd te hebben voor het uitoefenen van hun taak, waaronder het bijwonen van vergaderingen. De geschatte tijdsbesteding zal enkele dagen per kwartaal zijn. Voor leden van het VO is op grond van het Beloningsbeleid SPF naast reiskosten een vaste vergoeding beschikbaar.

4. Profiel leden verantwoordingsorgaan

Leden van het VO dienen in staat te zijn de verantwoordingstaak en adviseringstaak adequaat te vervullen. Het verantwoordingsorgaan functioneert als één team, waarbij de afzonderlijke kwaliteiten van de leden elkaar aanvullen. Van de leden van het verantwoordingsorgaan wordt derhalve een aantal competenties gevraagd waarover ieder lid dient te beschikken. Verbindende competenties zijn van belang. Uiteraard dient het verantwoordingsorgaan collectief gezien te beschikken over voldoende inhoudelijke kennis ten aanzien van de hierna genoemde verantwoordelijkheidsgebieden.

Bij de invulling van een vrijgekomen plaats in het huidige verantwoordingsorgaan wordt gezocht naar een persoon die voldoet aan de functie-eisen zoals vermeld in de volgende paragraaf. Daarbij wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met de collectieve invulling van de basiskennis op de genoemde verantwoordelijkheidsgebieden. Het is niet vereist dat ieder lid van het VO over basiskennis van ieder verantwoordelijkheidsgebied beschikt, zolang het VO als collectief op ieder verantwoordelijkheidsgebied maar over voldoende basiskennis beschikt. Als collectief dient het VO te voldoen aan geschiktheidsniveau A (conform de Handreiking geschikt Pensioenfondsbestuur).

Ook wordt rekening gehouden met het diversiteitsbeleid van het pensioenfonds. Het VO dient namelijk zo veel mogelijk een afspiegeling te zijn van de deelnemers en pensioengerechtigden door wie het pensioen bij SPF is of wordt opgebouwd. Daarom roepen het bestuur en het VO jong én oud, man én vrouw op om zich kandidaat te stellen voor de verkiezingen.

5. Functie-eisen

5.1 Kennis

Aangezien het VO het bestuur verantwoording laat afleggen over het gevoerde beleid en het VO advies moet kunnen geven aan het bestuur van SPF, is gezamenlijke basiskennis op pensioengebied zeer wenselijk. Bij basiskennis gaat het om feitenkennis die nodig is om te weten waarover het VO (en het bestuur) spreekt en om te begrijpen waarover advies wordt gevraagd.

Als de kandidaat niet aantoonbaar over deze kennis beschikt, dient de kandidaat bereid te zijn binnen drie maanden nadat de kandidaat als lid van het VO is gekozen, een adequate opleiding op pensioengebied te volgen. De kosten hiervan worden door SPF vergoed. Daarnaast wordt een benoeming als lid van het VO voorafgegaan door een aspirant-lidmaatschap van een jaar zodat de kandidaat in de gelegenheid wordt gesteld in te groeien in de materie en het team.

Het betreft in ieder geval kennis van de belangrijkste pensioenonderwerpen:

- het besturen van een organisatie: de wijze waarop een pensioenfonds is ingericht en met name de organisatie van SPF, de verhouding met de deelnemersvereniging (DPF) en de Code Pensioenfonds.
- relevante wet- en regelgeving: de relevante wet- en regelgeving kunnen benoemen en voldoende op de hoogte zijn van de inhoud ervan, uitgangspunten van de Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb) en het toezicht op pensioenfonds.
- pensioenregelingen en pensioensoorten: basiskennis van de verschillende vormen waarin pensioen kan worden uitgevoerd, de in Nederland meest voorkomende pensioenregelingen en de diverse pensioensoorten. Verder beschikt een lid van het verantwoordingsorgaan op

hoofdpijnen over kennis van de SPF-pensioenregeling (pensioensoorten, wijze van vaststellen aanspraken, toeslagverlening).

- vermogensbeheer: basiskennis van de verschillende stappen in het beleggingsproces en de betekenis daarvan, de meest gangbare beleggingscategorieën bij pensioenfonds, het beleggingsplan van het pensioenfonds en de betekenis en doelstelling van de ALM-studie.
- actuariële aspecten en verslaglegging: basiskennis van de financieringswijze van de pensioenregeling en de daarbij relevante aspecten (financieel toetsingskader), actuariële grondslagen die van belang zijn bij de vaststelling van de hoogte van de pensioenverplichtingen, de gangbare begrippen voor de aanduiding van de vermogenspositie, jaarverslaglegging en jaarrekening en marktwaardering van pensioenverplichtingen.
- communicatie: basiskennis van de wettelijke verplichtingen die aan communicatie met deelnemers, pensioengerechtigden en overige belanghebbenden worden gesteld, hoe communicatie door het pensioenfonds is opgezet, welke doelgroepen van belang zijn voor communicatie en op welke wijze gecommuniceerd moet worden.

5.2 Competenties en gedrag

Ieder lid van het verantwoordingsorgaan:

- is nieuwsgierig, leergierig en bereid om zich (verder) te verdiepen in pensioen en daarbij relevante onderwerpen, volgt actuele ontwikkelingen op pensioenterrein, kan jaarverslagen, notities en jaarrekeningen lezen en begrijpen, voelt zich betrokken bij de gang van zaken en is bereid zich hiervoor in te zetten;
- heeft een positief kritische blik en is bereid zichzelf uit te spreken, durft zaken aan de orde te stellen als daartoe aanleiding is, kan op een opbouwende manier zijn mening geven en heeft een constructieve inbreng tijdens vergaderingen;
- beschikt over goede communicatieve en relationele vaardigheden: kan goed luisteren, geeft aandacht en ruimte aan gesprekspartners, gaat in op reacties (ook non-verbaal), stelt relevante vragen, vraagt waar nodig door, bevordert de onderlinge sfeer, deelt relevante informatie, kan goed samenwerken en draagt bij aan de eenheid van het te geven oordeel;
- is onafhankelijk, stelt het gezamenlijke fondsbelang boven het eigen belang en het belang van de achterban en zet zich naar beste kunnen in voor het belang van het pensioenfonds;
- beschikt over inlevingsvermogen: begrijpt en doorziet de effecten van de te nemen besluiten op alle belanghebbenden van het pensioenfonds (vooral van belang in verband met de adviesfunctie);
- is in staat zich een oordeel te vormen, kan (dwars)verbanden leggen en samenhang zien, onderzoekt, herkent en begrijpt de essentiële elementen en vraagstukken en trekt juiste, realistische en afgewogen conclusies op basis van de beschikbare informatie;
- beschikt over gevoel voor integriteit en handelt hier ook naar, is open en eerlijk naar anderen en zichzelf, gaat correct om met gevoelige informatie, staat open en heeft respect voor andere zienswijzen, culturen en kwaliteiten
- heeft inzicht in externe en interne belangen, weegt deze belangen zorgvuldig af en voorkomt elke (schijn van) belangenverstrengeling, kan de algemeen aanvaarde sociale en ethische

normen handhaven en uitdragen in de activiteiten die met de uitoefening van de functie te maken hebben.

6. Benoemingseisen

Alvorens te kunnen worden benoemd tot lid van het VO moet de kandidaat:

- naar de mening van de verkiezingscommissie in voldoende mate kunnen voldoen aan deze competentievisie;
- gekozen worden conform de procedure zoals beschreven in het Reglement Verantwoordingsorgaan van SPF;
- verklaren zich te houden aan de voor SPF geldende gedragscode.