

Competentieprofiel Verantwoordingsorgaan SBZ Pensioen

Inleiding

Het Verantwoordingsorgaan is een goede gesprekspartner van het Bestuur. Dit brengt met zich mee dat de leden van het Verantwoordingsorgaan een bepaald geschiktheidsniveau moeten hebben. Anders dan bij het Bestuur van een pensioenfonds zijn er voor het Verantwoordingsorgaan geen wettelijke eisen voor geschiktheid. Op grond van de Code Pensioenfondsen stelt het Verantwoordingsorgaan zijn eigen competentieprofiel vast. Het Bestuur moet het Verantwoordingsorgaan in staat stellen om aan het gewenste geschiktheidsniveau te voldoen.

Het Bestuur acht het gewenst dat het Verantwoordingsorgaan als collectief voldoet aan het geschiktheidsniveau A. De kennis en het inzicht is nodig om tot een standpunt te komen over een voorgenomen bestuursbeleid en over het gevoerde bestuursbeleid.

Het Verantwoordingsorgaan heeft dit competentieprofiel geformuleerd. Het competentieprofiel ziet zowel op geschiktheid als op competenties en wordt ingezet voor werving en selectie van leden van het Verantwoordingsorgaan.

De taken, bevoegdheden en samenstelling van het Verantwoordingsorgaan zijn uitgewerkt in het Reglement Verantwoordingsorgaan.

Het competentieprofiel bevat de volgende informatie:

1.	Randvoorwaarden leden Verantwoordingsorgaan.....	1
2.	Gewenste voorwaarden leden Verantwoordingsorgaan	2
3.	Geschiktheid	2
4.	Tijdsbeslag	3
5.	Jaarlijkse zelfevaluatie.....	3
6.	Werving en selectie op basis van functieprofiel en competentieprofiel	3
7.	De hoogte van de vergoeding of de onkostenregeling.....	3
8.	Het inwerken van een nieuw lid van het Verantwoordingsorgaan	4
	Bijlage 1 Procedure toetsing leden Verantwoordingsorgaan	5
	Bijlage 2 Toelichting op competenties	7

1. Randvoorwaarden leden Verantwoordingsorgaan

Hieronder volgen 'randvoorwaarden' die gelden voor elk lid van het Verantwoordingsorgaan.

- ✓ Beschikbaarheid gemiddeld minimaal een dag per maand (voorzitter anderhalve dag);
- ✓ Bij voorkeur geschiktheid op niveau A op alle geschiktheidsonderwerpen. Een nieuw lid van het Verantwoordingsorgaan is bereid om binnen een redelijke, individueel te bepalen termijn op niveau A te komen. Dit geldt in ieder geval voor de geschiktheidsonderwerpen die borgen dat het Verantwoordingsorgaan als collectief beschikt over geschiktheidsniveau A. *De toelichting staat in paragraaf 3;*
- ✓ Vereiste competenties aanwezig en ontwikkelbaar (en daartoe bereid);
- ✓ Een teamplayer en passend in het bestaande team;
- ✓ Inzicht in bestuurlijke processen;
- ✓ Bereidheid om cursussen, congressen e.d. bij te wonen;
- ✓ Bereidheid de gedragscode van SBZ te ondertekenen en na te leven;
- ✓ Gedegen kennis van de maatschappelijke functie van het pensioenfonds en van de belangen van alle betrokkenen.

2. Gewenste voorwaarden leden Verantwoordingsorgaan

Hieronder volgen 'gewenste voorwaarden' die gelden voor elk lid van het Verantwoordingsorgaan.

- ✓ Zoveel mogelijk passend in het diversiteitsbeleid;
- ✓ Affiniteit met de sectoren waarop SBZ Pensioen zich richt;
- ✓ De intentie om twee termijnen van vier jaar zitting te nemen in het Verantwoordingsorgaan;

Diversiteit

SBZ Pensioen streeft naar een samenstelling van het Verantwoordingsorgaan waarbij de leden een zo evenwichtig mogelijke afspiegeling van de betreffende geleding vormen, maar het Verantwoordingsorgaan ook complementair is samengesteld zodat de leden van het Verantwoordingsorgaan competenties en invalshoeken inbrengen die elkaar aanvullen. Het Verantwoordingsorgaan streeft naar een evenwichtige verdeling in de samenstelling van het Verantwoordingsorgaan met een minimum van één man en één vrouw en ten minste één lid boven en één lid onder de veertig jaar. De eis van geschiktheid prevaleert boven diversiteit.

3. Geschiktheid

Geschiktheid bestaat uit kennis, vaardigheden en professioneel gedrag. De geschiktheid van een lid van het Verantwoordingsorgaan blijkt in ieder geval uit de opleiding, werkervaring en competenties en de doorlopende toepassing hiervan. Het Verantwoordingsorgaan voldoet minimaal aan:

Geschiktheidsniveau A

Binnen het Verantwoordingsorgaan is sprake van een collectief; de toetsing van geschiktheid is op collectief niveau, met inachtneming van de samenstelling en het functioneren van het Verantwoordingsorgaan als geheel. Binnen het Verantwoordingsorgaan moet voldoende spreiding en niveau van de vereiste geschiktheid aanwezig zijn.

De geschiktheidsonderwerpen zijn:

- A1. Het besturen van een organisatie
- A2. Communicatie en reputatie
- B1. Relevante wet- en regelgeving
- B2. Pensioenregelingen en pensioensoorten
- B3. Actuariële aspecten en financiering
- B4. Beleggingsbeleid en vermogensbeheer
- B5. Verslaggeving
- B6. Balansmanagement
- B7. ESG (Maatschappelijk verantwoord beleggen)
- B8. Herverzekering
- C1. Administratieve organisatie en interne controle
- C2. Uitbesteding
- C3. Risicomanagement/-beheersing
- C4. Gegevensbeleid en IT
- D. Evenwichtige en consistente besluitvorming
- E. Beschikbaarheid, betrokkenheid en (voorkomen van) belangenverstrengeling

Geschiktheidsniveau A is het basisniveau dat ziet op kennis, inzicht, oordeelsvorming en toepassing (in tegenstelling tot geschiktheidsniveau B, dat verdiepend is en daarnaast op een verdiept inzicht in het

functioneren van de begrippenkaders van de verschillende aandachtsgebieden, en het zijn van een actieve gesprekspartner voor het Bestuur).

Competenties algemeen

Omdat geschiktheid niet alleen bestaat uit kennis, maar ook uit vaardigheden en professioneel gedrag, is in kaart gebracht welke competenties behoren bij welke rol. Elk lid van het Verantwoordingsorgaan beschikt (in meerdere of mindere mate) in ieder geval over de volgende competenties (in bijlage 2 is een toelichting op de competenties opgenomen):

- ✓ Reflecterend vermogen;
- ✓ Multidisciplinair denken;
- ✓ Oordeel vormen;;
- ✓ Omgevingsbewustzijn hebben;
- ✓ Samenwerken;
- ✓ Onafhankelijk;
- ✓ Besluitvaardig.

4. Tijdsbeslag

Binnen het Verantwoordingsorgaan dient rekening te worden gehouden met een gemiddelde totale tijdsbesteding van een dag per maand (voorzitter anderhalve dag). Naast het bijwonen van de vergaderingen (veelal in de middag op een locatie in het midden van het land) vraagt het grondig doornemen van beleidsnotities, vergaderstukken en educatie de nodige tijd. De komende jaren zal het tijdsbeslag vanwege de Wet toekomst pensioenen méér zijn.

5. Jaarlijkse zelfevaluatie

Het eigen functioneren is voor het Verantwoordingsorgaan een continu aandachtspunt. Het Verantwoordingsorgaan evalueert jaarlijks het functioneren van het eigen orgaan. Hierbij betreft het Verantwoordingsorgaan minstens één keer in de drie jaar een onafhankelijke derde partij. Bij de evaluatie komt in elk geval periodiek aan de orde: het bestuursmodel, integriteit, geschiktheid, continuïteit, diversiteit en inclusie, de wijze van opereren en de mate waarin de individuele leden van het Verantwoordingsorgaan zich voldoende onafhankelijk en kritisch kunnen opstellen. Ook de betrokkenheid van de leden van het Verantwoordingsorgaan, het gedrag en de cultuur binnen het Verantwoordingsorgaan en de relatie tussen het Verantwoordingsorgaan en het Bestuur maken deel uit van de evaluatie.

6. Werving en selectie op basis van functieprofiel en competentieprofiel

Werving en selectie van de leden van het Verantwoordingsorgaan binnen het nieuwe bestuursmodel en nieuwe leden van het Verantwoordingsorgaan vindt plaats via het functieprofiel en dit competentieprofiel. Hiervoor heeft het Verantwoordingsorgaan de 'Procedure toetsing leden verantwoordingsorgaan' opgesteld, die is opgenomen in bijlage 1 van dit competentieprofiel.

7. De hoogte van de vergoeding of de onkostenregeling

De hoogte van de vergoeding en/of de onkostenregeling is vastgelegd in het door het bestuur vastgestelde beloningsbeleid.

8. Het inwerken van een nieuw lid van het Verantwoordingsorgaan

Zodra een nieuw lid van het Verantwoordingsorgaan is benoemd, wordt in onderling overleg met de voorzitter van het Verantwoordingsorgaan (en indien nodig het (Uitvoerend) Bestuur) vastgesteld of, en zo ja welke, behoefte bestaat aan een inwerkprogramma. Dit hangt mede af van de wensen van het aftredende lid, het nieuw toetredende lid en van de afgesproken tijdslijnen.

Bijlage 1 Procedure toetsing leden Verantwoordingsorgaan

Inleiding

Het competentieprofiel, en de daarvan afgeleide functiebeschrijving, van het Verantwoordingsorgaan speelt een rol bij de werving en selectie van leden van het Verantwoordingsorgaan. In het competentieprofiel komen de geschiktheid, de competenties en de randvoorwaarden aan de orde.

Procedure tot toetsing van leden verantwoordingsorgaan

Nieuwe leden van het Verantwoordingsorgaan worden getoetst aan het competentieprofiel van het Verantwoordingsorgaan. Hieronder volgt de procedure bij toetsing:

Stap 1: Vaststellen gewenste kwalificaties en competenties nieuw lid Verantwoordingsorgaan

Is er een vacature, dan bepaalt het Verantwoordingsorgaan welke specifieke kwalificaties en competenties het lid van het verantwoordingsorgaan nodig heeft. Het functieprofiel en het competentieprofiel voor het lid van het Verantwoordingsorgaan moeten concreet en realistisch zijn. Het spreekt voor zich dat het lid over een bepaalde geschiktheid beschikt waarbij een onderscheid bestaat tussen de gewenste geschiktheid en competenties en de aanvullende specifieke geschiktheid.

Stap 2: Verzoek om voordracht nieuw lid verantwoordingsorgaan aan achterliggende werkgevers- en werknemersorganisaties of verkiezing nieuw lid verantwoordingsorgaan namens pensioengerechtigden

Werkgevers- en werknemersorganisaties

In de vraag naar de achterliggende werkgevers- of werknemersorganisatie voor het voordragen van een nieuw lid verantwoordingsorgaan staat expliciet vermeld dat het om een persoon gaat die in het competentieprofiel van het Verantwoordingsorgaan past, aangevuld met geschiktheidseisen.

Verkiezingen

Bij de oproep om kandidaten te stellen staat vermeld dat het om een persoon gaat die in het functieprofiel en het competentieprofiel van het Verantwoordingsorgaan past, aangevuld met geschiktheidseisen.

Stap 3: Toetsen nieuw lid verantwoordingsorgaan

Werkgevers- en werknemersorganisaties

Wanneer bij het verantwoordingsorgaan een kandidaat is voorgedragen door de achterliggende werkgevers- of werknemersorganisatie volgt toetsing aan het functieprofiel en het competentieprofiel van het Verantwoordingsorgaan door het Verantwoordingsorgaan.

Verkiezingen

Wanneer bij het verantwoordingsorgaan zich een kandidaat als vertegenwoordiger van de pensioengerechtigden heeft gemeld volgt toetsing aan het functieprofiel en het competentieprofiel van het verantwoordingsorgaan door de verkiezingscommissie.

Er wordt beoordeeld, eventueel door het voeren van gesprekken met de kandidaat en het opvragen van relevante gegevens, of de voorgedragen kandidaat past binnen het functieprofiel en het competentieprofiel van het Verantwoordingsorgaan.

Stap 4: Beoordeling van de kandidaat

De beoordeling van de kandidaat is positief (past in het competentieprofiel) of negatief (past niet in het competentieprofiel).

Wanneer een kandidaat die is voorgedragen door de werkgevers- of werknemersorganisatie een positieve beoordeling heeft kan het Bestuur overgaan tot benoeming.

Voor de vertegenwoordiger namens de pensioengerechtigden geldt dat deze bij een positieve beoordeling bekend kan worden gemaakt aan de kiesgerechtigden. Voor de uiteindelijk gekozen kandidaat kan het Bestuur overgaan tot benoeming.

Wanneer een kandidaat een negatieve beoordeling heeft, moet het Verantwoordingsorgaan aan de achterliggende werkgevers- of werknemersorganisatie motiveren waarom de kandidaat niet past binnen het functieprofiel en het competentieprofiel van het Verantwoordingsorgaan. Daarna volgt een verzoek om een nieuwe kandidaat.

Voor de vertegenwoordiger namens de pensioengerechtigden geldt dat deze bij een negatieve beoordeling een motivatie ontvangt van de Verkiezingscommissie waarom de kandidaat niet past binnen het functieprofiel en het competentieprofiel van het Verantwoordingsorgaan.

Bijlage 2 Toelichting op competenties

Competenties	Omschrijving
Denken	
1. <i>Multidisciplinair denken</i>	Dwarsverbanden en de samenhang zien en communiceren tussen de verschillende domeinen/deskundigheden. Is in staat om de verschillende vakgebieden/verantwoordelijkheidsgebieden te overzien en zoekt verbinding tussen deze gebieden. Hij/zij werkt structureel samen om verschillende vraagstukken te onderzoeken en hier oplossingen voor te bieden. Herkent dat ieder gebied een andere denkwijze vertegenwoordigt en staat daarom open voor nieuwe ideeën, stelt actief vragen en draagt bij aan dialoog tussen vakgebieden en gedragen analyse om tot weloverwogen besluitvorming te komen.
2. <i>Oordeelsvorming</i>	Effectief in het onderkennen en oplossen van problemen. Een vraagstelling ontleden, verbanden leggen en logische conclusies trekken en tot een realistische beoordeling komen.
3. <i>Reflecterend vermogen</i>	Handelen in het bewustzijn van de professionele taak en van de eigen positie, kennis en vaardigheden.. Is in staat om gegevens en mogelijke handelwijzen tegen elkaar af te wegen en tot een logisch oordeel te komen. Onderzoekt, herkent en begrijpt de essentiële elementen en vraagstukken. Kan over de eigen portefeuille heen kijken (helikopterzicht), vooral wanneer problemen spelen die de continuïteit van de onderneming in gevaar kunnen brengen. Kan hoofdzaken en bijzaken onderscheiden en verbanden herkennen. Is in staat om naar het grotere geheel te kijken en van daaruit de lijnen of vervolgstappen te bepalen, in het bijzonder wanneer zich materiele risico's voordoen die de continuïteit van de onderneming kunnen raken.
Voelen	
1. <i>Omgevingsbewustzijn</i>	Weten en begrijpen hoe een pensioenfonds en diens omgeving (denk aan: fondsorganen, IT, sociale partners, toezichthouders, uitvoerders, adviseurs, etc.) werkt en hoe daarbinnen te manoeuvreren teneinde de gestelde doelen te bereiken.
2. <i>Samenwerking</i>	Samen met anderen de activiteiten richten op een gemeenschappelijk doel. Het gezamenlijke resultaat op de eerste plaats stellen en zich daarvoor naar beste kunnen inzetten. Een goede onderlinge sfeer bevorderen.
Kracht	
1. <i>Onafhankelijkheid</i>	Staan voor de eigen opvattingen en principes en bereid zijn anderen met meer macht en invloed hiermee te confronteren. Opereert hiertoe objectief en kritisch. Verantwoordelijkheid nemen en dragen voor eigen doen en laten. Is in staat om onder druk vast te houden aan eigen standpunten, wanneer de taak dit vereist. Herkent en anticipeert op situaties waarin persoonlijke en zakelijke belangen (potentieel) conflicteren.
2. <i>Besluitvaardigheid</i>	Neemt op tijd noodzakelijke beslissingen door het snel nemen van acties of door zich vast te leggen, bijvoorbeeld door middel van het uitspreken van zijn of haar mening en wacht niet onnodig met het maken van keuzes