

Competentievisie Verantwoordingsorgaan SBZ Pensioen

Competentievisie

Leden van het Verantwoordingsorgaan behoren een goede gesprekspartner van het Bestuur te zijn. Dit uitgangspunt brengt met zich mee dat de leden van het Verantwoordingsorgaan over een bepaalde mate van geschiktheid behoren te beschikken. Anders dan bij het Bestuur van een pensioenfonds is er geen sprake van wettelijke eisen. Het Bestuur draagt echter de zorg om het Verantwoordingsorgaan in staat te stellen om aan het gewenste geschiktheidsniveau te voldoen. Het Bestuur acht het gewenst dat het Verantwoordingsorgaan als geheel voldoet aan het geschiktheidsniveau A. De kennis en het inzicht moeten kunnen worden gebruikt om in staat te zijn tot en standpunt te komen over een voorgenomen bestuursbeleid dan wel over het gevoerde bestuursbeleid. Het Verantwoordingsorgaan zelf heeft deze competentievisie hierover geformuleerd. Deze visie 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 nader uitgewerkt in het Reglement Verantwoordingsorgaan.

De competentievisie bevat de volgende informatie:

1. Randvoorwaarden leden Verantwoordingsorgaan	2
2. Gewenste voorwaarden leden Verantwoordingsorgaan	2
3. Geschiktheid	2
4. Tijdsbeslag.....	3
5. Jaarlijkse zelfevaluatie	3
6. Werving en selectie op basis van profiel en competentievisie	3
7. De hoogte van de vergoeding of de onkostenregeling	4
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);
- ✓ Geschiktheid op niveau A ten aanzien van alle geschiktheidsgebieden;
- ✓ 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.

Geschiktheidsniveau A ziet daarbij op kennis, inzicht, oordeelsvorming en toepassing (in tegenstelling tot geschiktheidsniveau B, dat eveneens ziet op deze elementen, maar 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).

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 ten minste twee termijnen van vier jaar zitting te nemen in het Verantwoordingsorgaan;

Diversiteit

Er wordt gestreefd 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 er naar dat in het verantwoordingsorgaan ten minste één man en één vrouw zitten 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 lid van het Verantwoordingsorgaan voldoet minimaal aan het volgende opleidings- en werkniveau: HBO.

Binnen een Verantwoordingsorgaan is sprake van een collectief, zodat de toetsing van geschiktheid geschiedt 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 volgende geschiktheidsgebieden zijn relevant voor het collectief en voor leden van het Verantwoordingsorgaan:

A. Bestuur, organisatie en communicatie, bestaande uit:

- Het besturen van een organisatie en,

- Communicatie.
- B. Producten, diensten en markten waarop het fonds actief is, bestaande uit:
- Relevante wet- en regelgeving,
 - Pensioenregelingen en pensioensoorten en,
 - Financiële aspecten, onderverdeeld in:
 - Actuariële aspecten en,
 - Vermogensbeheer
- C. Beheerste en integer bedrijfsvoering, bestaande uit:
- Administratieve organisatie en interne controle
 - Uitbesteden
- D. Evenwichtige en consistente besluitvorming
- E. Voldoende tijd.

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;
- ✓ Loyaliteit;
- ✓ 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.

5. Jaarlijkse zelfevaluatie

Het eigen functioneren is voor het Verantwoordingsorgaan een continu aandachtspunt. Het Verantwoordingsorgaan evalueert periodiek het functioneren van het eigen orgaan. Bij de evaluatie komt aan de orde of het Verantwoordingsorgaan voldoende deskundig en divers is en of voldaan wordt aan de competentievisie. 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 profiel en competentievisie

Werving en selectie van de leden van het Verantwoordingsorgaan vindt plaats via het profiel en deze competentievisie. Hiervoor heeft het Verantwoordingsorgaan de 'Procedure toetsing leden verantwoordingsorgaan' opgesteld, die is opgenomen in bijlage 1 van deze competentievisie.

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, zal in onderling overleg met de voorzitter van het Verantwoordingsorgaan (en indien nodig het (Uitvoerend) Bestuur) worden 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

De competentievisie, en het daarvan afgeleide profiel, van het Verantwoordingsorgaan speelt een rol bij de werving en selectie van leden van het Verantwoordingsorgaan. In de competentievisie 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 de competentievisie 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 profiel en de competentievisie 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 de competentievisie 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 profiel en de competentievisie 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 profiel en de competentievisie 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 profiel en de competentievisie 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 profiel en de competentievisie van het Verantwoordingsorgaan.

Stap 4: Beoordeling van de kandidaat

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

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 profiel en de competentievisie 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 profiel en de competentievisie 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.
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. Eigen denken en handelen en dat van het bestuur kritisch kunnen bezien en beoordelen.
Voelen	
1. <i>Loyaliteit</i>	Identificeert zich met de onderneming en voelt zich betrokken. Kan motiveren dat hij of zij (ondanks eventuele nevenfuncties) voldoende tijd aan zijn of haar functie kan besteden om deze naar behoren te kunnen uitvoeren.
2. <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.
3. <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. Verantwoordelijkheid nemen en dragen voor eigen doen en laten.
2. <i>Besluitvaardigheid</i>	Weloverwogen beslissingen nemen door het ondernemen van acties of zich vastleggen door het uitspreken van meningen, zelfs als belangrijke informatie ontbreekt of onvolledig is.