



## **Functieprofiel lid verantwoordingsorgaan**

### ***Geschiktheidsnorm***

De leden van het verantwoordingsorgaan (VO) dragen geen eigen individuele verantwoordelijkheid of aansprakelijkheid. Derhalve stelt de wet geen eisen aan de geschiktheid van individuele leden of van het VO als geheel. Het bestuur van Stichting Will Niemeijer Pensioenfonds (SNP) heeft bepaald dat het VO in collectieve zin moet voldoen aan geschiktheidsniveau A. Het doel hierbij is dat de leden van het VO in staat zijn om een standpunt in te nemen ten aanzien van een voorgenomen bestuursbesluit respectievelijk het gevoerde beleid.

Geschiktheid bestaat uit deskundigheid (kennis, inzicht en oordeelsvorming), competenties (vaardigheden) en professioneel gedrag. Deze onderdelen worden hieronder toegelicht.

### ***Deskundigheid: aandachtsgebieden***

Van het VO in collectieve zin wordt verwacht dat zij begrip c.q. kennis van en inzicht in de volgende aandachtsgebieden hebben:

- Organisatie van een pensioenfonds:  
De wijze waarop een pensioenfonds is ingericht en met name de organisatie van SNP, het arbeidsvoorwaardenoverleg en de verhouding tussen werkgever, pensioenfonds en belanghebbenden.
- Relevante wet- en regelgeving:  
De relevante wet- en regelgeving kunnen noemen en voldoende op de hoogte zijn van de inhoud ervan, bekend zijn met de fiscale kaders, uitgangspunten van de Pensioenwet, het toezicht op pensioenfonds en de Code Pensioenfonds.
- Pensioenregelingen en pensioensoorten:  
Basiskennis van de verschillende vormen waarin pensioen als arbeidsvoorwaarde kan worden uitgevoerd, de in Nederland meest voorkomende pensioenregelingen, de diverse pensioensoorten. Verder beschikt het VO op hoofdlijnen over kennis van de pensioenregeling van SNP (pensioensoorten, wijze van vaststellen aanspraken, toeslagverlening)
- Vermogensbeheer:  
Basiskennis van de verschillende stappen in het beleggingsproces en betekenis daarvan, de meest gangbare beleggingscategorieën bij pensioenfonds, het beleggingsplan van het fonds 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, marktwaardering en pensioenverplichtingen.
- Administratieve organisatie en interne controle:  
Basiskennis van het doel en de inhoud van de Actuariële en bedrijfstechnische nota (ABTN).
- Uitbesteding van werkzaamheden:  
Basiskennis van het uitbestedingsbeleid van SNP en (de aard van) de uitbestede werkzaamheden.

- Communicatie:  
Basiskennis van de wettelijke verplichtingen die aan communicatie met (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en overige belanghebbenden worden gesteld, hoe communicatie door het fonds is opgezet, welke doelgroepen van belang zijn voor communicatie en op welke wijze gecommuniceerd worden.

Het VO in collectieve zin heeft tevens zicht op de onderlinge samenhang van voornoemde aandachtsgebieden en is in staat om een oordeel te vormen over de aandachtsgebieden. Dat houdt in dat het VO als collectief:

- overzicht moet kunnen houden op de probleemstelling;
- de relevante criteria moet kunnen vaststellen om gezamenlijk tot een oordeel te kunnen komen;
- in staat moet zijn om binnen de aandachtsgebieden kritische vragen te kunnen stellen;
- de juiste afwegingen moet kunnen maken en daarmee tot een realistisch eindoordeel kunnen komen;
- de juiste specialisten om input weet te vragen en de eigen mening met betrouwbare Informatie onderbouwen;
- in staat is het gezonde verstand te gebruiken en dit ook te doen, en
- oog heeft voor evenwichtige belangenbehartiging.

Het verantwoordingsorgaan dient bij aantreding van nieuwe leden in collectieve zin te blijven voldoen aan bovenstaande vereisten ten aanzien van deskundigheid. Het pensioenfonds bevindt zich momenteel in een traject waarin een passende toekomstige pensioenoplossing voor de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden wordt gezocht. Dit is een complex traject dat hoge eisen stelt aan het bestuur maar ook aan het verantwoordingsorgaan. De voorkeur wordt daarom gegeven aan kandidaten die op het moment van voordracht reeds beschikken over een dusdanige kennis en ervaring op bovenstaande aandachtsgebieden, dat de collectieve deskundigheid van het verantwoordingsorgaan door benoeming van de betreffende kandidaat niet nadelig zou worden beïnvloed.

Daarnaast dienen de leden van het VO te weten over welke rechten en plichten zij beschikken.

### **Competenties**

Naast het beschikken van deskundigheid moeten de leden van het VO ook daarmee kunnen werken. Het VO dient in dat kader over bestuurlijke competenties te beschikken. In collectieve zin dient sprake te zijn van geschiktheidsniveau A op het gebied van competenties. Dat houdt in dat de in onderstaand overzicht opgenomen competenties in voldoende mate aanwezig zijn in het VO, dat het VO bekend is met de doelstellingen van competitie management en dat de leden van het VO zich bewust zijn van de eigen competenties, sterktes en zwaktes. De competenties zijn:

| Denken   | Voelen                    | Kracht                                   |
|--|---------------------------|--|
| Strategisch denken;<br>Multidisciplinair denken<br>en oordeelsvorming; | Loyaliteit<br>Samenwerken | Stressbestendigheid<br>Onafhankelijkheid |

|   |  |  |
|---|--|--|
| Verantwoordelijkheid;<br><br>Reflecterend<br>vermogen | Communicatief<br>vermogen<br>Omgevingsbewustzijn | Authenticiteit<br><br>Besluitvaardigheid<br><br>Onderhandelingsvaardigheid<br>Klant-, kwaliteits- en<br>resultaatgerichtheid<br>Strategische sturing<br>Overtuigingskracht |
|---|--|--|

De competenties zijn gedefinieerd in Bijlage 1.

### ***Professioneel gedrag***

Professioneel gedrag heeft vooral van doen met praktische en meetbare gedragsaspecten. Het gaat dan om zaken als integriteit en aantoonbaar voldoende tijd beschikbaar hebben.

### Integer gedrag

Leden van het VO moeten integer zijn. Een integer lid van het VO handelt in overeenstemming met zijn/haar principes en houdt zich aan de verplichtingen die hij/zij op zich heeft genomen. Dat geldt ook onder moeilijke omstandigheden als er druk wordt uitgeoefend om van principes af te wijken. Een integer lid van het VO is betrouwbaar, eerlijk, respectvol en gedraagt zich consistent in verschillende situaties.

### Beschikbaarheid en tijdsbeslag

Het VO vergadert in beginsel driemaal per jaar gezamenlijk met het bestuur. Daarnaast worden de leden van het VO driemaal per jaar uitgenodigd om, tezamen met het bestuur, deel te nemen aan een themabijeenkomst. Voorts voert het VO intern overleg zo dikwijls als het VO of de voorzitter van het VO dat wenselijk acht.

Een lid van het VO moet over voldoende tijd beschikken om zijn/haar taak te kunnen uitoefenen. Dit houdt onder meer in aanwezig te zijn bij de (overleg)vergaderingen en themabijeenkomsten. Leden van het VO zijn bereid hun kennis en kunde op peil te brengen en vervolgens te houden om te blijven voldoen aan (toekomstig) te stellen normen aan het functioneren van het VO.

De functie van lid van het VO vergt naar inschatting gemiddeld 1 tot 1,5 dag per maand. De werkelijke benodigde tijd zal echter afhangen van de lopende zaken, ontwikkelingen op pensioengebied en de financiële markten alsmede de behoefte aan scholing.

## Bijlage 1 Omschrijving competenties

| Competentie   | Omschrijving   |
|---|--|
| <b>1. Strategisch denken</b>                          | Breder of dieper inzicht verschaffen in problemen of situaties door ze in een meer omvattend begrippenkader te plaatsen en van daaruit te handelen. De grote lijnen en voornaamste implicaties van gebeurtenissen in beeld hebben en houden. Verder kijken en denken dan de dagelijkse focus.  |
| <b>2. Multidisciplinair denken en oordeelsvorming</b> | Dwarsverbanden en de samenhang zien en communiceren tussen de verschillende domeinen/deskundigheidsgebieden. Kan mogelijke handwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar afwegen en logische conclusies trekken en tot realistische beoordelingen komen.   |
| <b>3. Verantwoordelijkheid</b>                        | Heeft inzicht in externe en interne belangen, weegt zorgvuldig af en legt verantwoording af. Toont lerend vermogen en is zich bewust van de verantwoordelijkheid die de functie met zich meebrengt. Erop toezien dat zaken volgens afspraak en/of overeenkomstig bepaalde (afgesproken) normen tijdig worden uitgevoerd teneinde de doelstelling van het fonds te realiseren. Niet twijfelen in te grijpen als de omstandigheden daar om vragen. |
| <b>4. Reflecterend vermogen</b>                       | 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.  |
| <b>5. Loyaliteit</b>                                  | Een grote morele betrokkenheid hebben bij de organisatie, de doelstellingen en de belanghebbenden.   |
| <b>6. Samenwerken</b>                                 | 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.  |
| <b>7. Communicatief vermogen</b>                      | Meningen, ideeën en gecompliceerde zaken in begrijpelijke taal duidelijk kunnen maken in woord en geschrift, gebruik makend van ter zake doende middelen. Kan luisteren vanuit empathie. Belangrijke boodschappen oppikken uit communicatie, aandacht en ruimte geven aan gesprekspartners. Ingaan op reacties, ook non-verbaal. Relevante vragen stellen en doorvragen.   |
| <b>8. Omgevingsbewust zijn</b>                        | Weten en begrijpen hoe een pensioenfonds en diens omgeving (denk aan: VO, IT, deelnemersraad, sociale partners, toezichthouders, uitvoerders, adviseurs, etc.) werkt en hoe daarbinnen te manoeuvreren teneinde de gestelde doelen te bereiken.  |

| Competentie   | Omschrijving   |
|---|--|
| <b>9. Stressbestendig</b>                             | Kunnen verwerken van spanningen binnen het bestuur. Effectief blijven presteren onder tijdsdruk en bij onvoldoende middelen, tegenslag, teleurstelling of tegenspel.   |
| <b>10. Onafhankelijkheid</b>                          | 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.  |
| <b>11. Authenticiteit</b>                             | Is waarachtig in doen en zijn. What you see is what you get, geen dubbele agenda's.  |
| <b>12. Besluitvaardigheid</b>                         | Weloverwogen beslissingen nemen door het ondernemen van acties of zich vastleggen door het uitspreken van meningen, zelfs als belangrijke informatie ontbreekt of onvolledig is.   |
| <b>13. Onderhandelingsvaardigheid</b>                 | In staat om tot acceptabele akkoorden te komen en een goede balans te bereiken in het spel van 'geven en nemen'. Weet een win-win-win-situatie te creëren.   |
| <b>14. Klant-, kwaliteit- en resultaatgerichtheid</b> | De klant en de doelstellingen van de organisatie door en door kennen.<br>Acties en beslissingen richten op het daadwerkelijk realiseren en verbeteren van beoogde resultaten. Gedrag laten zien dat getuigt van het stellen van hoge eisen aan de uitvoering van de activiteiten en processen van het fonds. |
| <b>15. Strategische sturing</b>                       | Heeft visie op toekomstige ontwikkelingen en de betekenis daarvan voor de langetermijndoelen van het fonds.  |
| <b>16. Overtuigingskracht</b>                         | Anderen weten te overtuigen van een bepaald standpunt of met goede argumenten zover weten te krijgen tot het nemen van een bepaald besluit of het behalen van een bepaald resultaat.   |