

Bijlage 6A Profiel van het verantwoordingsorgaan

1. Inleiding

Het verantwoordingsorgaan (VO) heeft tot taak om jaarlijks een oordeel te geven over het handelen van het bestuur, over het door het bestuur gevoerde beleid en over de beleidskeuzes van het bestuur voor de toekomst. Dit doet het VO mede aan de hand van het bestuursverslag, de jaarrekening, de bevindingen van de Raad van Toezicht (RVT) en andere relevante informatie.

Daarnaast heeft het VO een aantal adviesrechten. Het betreft advisering over de vorm en inrichting van het intern toezicht, het vaststellen en wijzigen van het beloningsbeleid, het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid en de klachten- en geschillenregeling en de premie en uitvoeringsovereenkomst. Deze adviesrechten zijn vastgelegd in de statuten van het fonds.

Het VO bepaalt zelf de vergaderfrequentie maar vergadert minimaal vier keer per kalenderjaar. Het VO en het bestuur vergaderen minimaal twee keer per kalenderjaar gezamenlijk.

Gezien de taken van het VO vindt het bestuur het essentieel dat het VO bepaalde kwaliteiten heeft en dat de leden van het VO geschikt zijn voor de uitoefening van hun functie. Het bestuur stelt daarom eisen aan het VO als geheel en aan de individuele leden in het bijzonder.

2. Eisen aan het verantwoordingsorgaan als geheel

De leden van het VO moeten gezamenlijk beschikken over de deskundigheid, ervaring/vaardigheden en competenties die noodzakelijk zijn om het bestuur te kunnen adviseren, een oordeel te kunnen geven over de algemene gang van zaken en het beleid en adviezen van externen te kunnen doorgronden.

Als het om deskundigheid gaat, dan worden de volgende aandachtsgebieden onderscheiden:

- het besturen van een organisatie;
- relevante pensioenwet- en regelgeving;
- pensioenregelingen en -soorten;
- financieel-technische en actuariële aspecten:
 - actuariële aspecten en financiering;
 - beleggingsbeleid en vermogensbeheer;
 - verslaggeving;
 - balansmanagement;
 - herverzekering.
- administratieve organisatie en interne controle;
- uitbesteding;
- communicatie;
- risicomanagement.

Uitgangspunt is dat de leden van het VO bij benoeming basiskennis hebben op niveau A en in staat te zijn op één of meerdere van de voor het fonds relevante gebieden een oordeel voor te bereiden. Dit betekent dat deze leden op één of meerdere gebieden:

- Bekend zijn met de belangrijkste relevante begrippen van het aandachtsgebied.
- De betekenis kennen van deze begrippen.
- Zicht hebben op de onderlinge samenhang van de aandachtsgebieden.
- Weten waar nadere informatie gevonden kan worden.
- Of en zo ja, in hoeverre begrippen van toepassing zijn op het fonds.

Om de functie goed te kunnen uitoefenen dient een VO-lid niet alleen over kennis te beschikken, maar die kennis ook te kunnen toepassen. Een VO-lid dient in staat te zijn het door het bestuur gevoerde beleid te analyseren en daarover een oordeel te geven, in het bijzonder of het bestuur bij het vaststellen van het beleid en de genomen besluiten op een evenwichtige wijze de belangen van alle belanghebbenden heeft afgewogen. Desgewenst en in nader overleg met de voorzitter van het VO kan een lid van het VO zich op een of meerdere gebieden doorontwikkelen naar niveau B.

3. Eisen aan individuele leden van het verantwoordingsorgaan

Elk VO-lid dient op alle deskundigheidsgebieden te beschikken over niveau A.

Daarnaast dient elk lid VO-lid over de volgende competenties te beschikken:

- affiniteit met pensioenen en daarbij relevante onderwerpen;
- multidisciplinair denken, waarbij de samenhang tussen verschillende onderwerpen wordt gezien; reflecterend vermogen, waarbij niet alleen het handelen van het bestuur maar ook het eigen handelen kritisch wordt gezien;
- vermogen tot samenwerking binnen het VO en met het bestuur;
- energie/inzet tonen en zich betrokken opstellen;
- onafhankelijk kunnen denken en handelen in het belang van alle bij het fonds betrokken partijen;
- kritisch zijn;
- over het vermogen beschikken om vanuit verschillende invalshoeken eigen afwegingen te maken ten aanzien van het oordeel over het gevoerde beleid en de consequenties hiervan kunnen inzien, mede in het licht van de evenwichtige afweging van de belangen van de verschillende belanghebbenden.

Van leden van het VO wordt het volgende professionele gedrag verwacht:

- te handelen conform wet- en regelgeving en interne integriteitsregelingen, waaronder de gedragscode en de incidenten-en klokkenluidersregeling van het fonds;
- integer te handelen;
- geen andere functie uitoefenen op grond waarvan (de schijn van) belangenverstrengeling kan ontstaan;
- bereid te zijn om pensioenopleidingen te volgen;
- de actualiteiten op pensioengebied te volgen en te vertalen in consequenties voor het fonds;
- vergaderingen van het VO en vergaderingen van het VO met het bestuur bij te wonen;
- voeling te houden met datgene dat leeft bij de belanghebbenden;
- een constructieve inbreng te leveren in de vergaderingen;
- voldoende tijd te kunnen besteden aan de uitvoering van de functie, waarbij de geschatte tijdsbesteding gemiddeld 3 tot 4 uur per week bedraagt;
- bereid te zijn om ten minste één zittingstermijn van 4 jaar op zich te nemen.

Het bestuur faciliteert de leden van het VO in het onderhouden en vergroten van hun geschiktheid.

Uitgangspunt is dat de leden van het VO basiskennis hebben op niveau A en in staat zijn op een of meerdere van de voor het fonds relevante gebieden een oordeel voor te bereiden. Ieder lid moet aan het einde van zijn aspirant deelnemerschap op het (de) betreffende voor het fonds relevante gebied(en) voldoen aan geschiktheidsniveau A.

4. Diversiteit

Bij de samenstelling van het VO wordt zoveel mogelijk gestreefd naar een VO dat een redelijke afspiegeling vormt van de belanghebbenden en divers is samengesteld in termen van opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd. Vanuit dit oogpunt wordt ernaar gestreefd dat in het verantwoordingsorgaan minimaal één vrouw en één man zit, en minimaal één lid boven en één lid onder de 40 jaar. Hierbij geldt echter wel dat geschiktheid prevaleert.

5. Vergoeding

De hoogte van de vergoeding en/of de kostenregeling voor leden van het VO is vastgelegd in het door het bestuur vastgestelde beloningsbeleid.

6. Toetsing aan functieprofiel

Het VO zal kandidaten voor de functie van lid van het VO toetsen aan dit profiel. Indien een door de werkgever voorgedragen lid van het VO niet aan dit profiel voldoet, zal de werkgever worden verzocht om een andere kandidaat voor te dragen. In het geval een voor verkiezing voorgedragen kandidaat als vertegenwoordiger van pensioengerechtigden of werknemers wil optreden en niet aan het profiel voldoet, komt deze niet op de kieslijst te staan.