

Algemeen functieprofiel bestuurslid met aandachtsgebied sleutelfunctiehouder interne audit (SFH IA)

Het pensioenfonds

Stichting Pensioenfonds Staples (hierna te noemen: SPS) is een stichting welke de pensioenregeling uitvoert voor iedereen die op 31 december 2014 deelnemer was van SPS. Het bestuur is verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenregeling en moet daarbij 'in control' zijn, hetgeen betekent dat het bestuur inzicht dient te hebben in het feitelijke reilen en zeilen van SPS en de risico's die erbij horen en kan bijsturen waar en wanneer dat nodig is.

SPS heeft sinds 1 juli 2018 geen actieve deelnemers meer en is dus een gesloten fonds geworden. Voor premievrije deelnemers (ultimo 2020: 4.441) en pensioengerechtigden (ultimo 2020: 4.329) blijft SPS de pensioenregeling uitvoeren. SPS heeft eind juni 2021 een belegd vermogen van circa 938,5 miljoen, een beleidsdekkingsgraad van 120,3% en een actuele dekkingsgraad 129,3%.

SPS kent een paritair bestuursmodel met een bestuur bestaande uit acht leden. Binnen SPS is een beleggings- en controlecommissie (BCC), een Integraal Risicomanagement commissie (IRM-commissie), een Communicatiecommissie en een Commissie Toekomst actief om het bestuur op diverse onderwerpen te ondersteunen.

Gestelde functie-eisen

Algemene eisen bestuursleden

Het bestuur streeft naar verscheidenheid en complementaire kwaliteiten, zowel wat betreft kennis en ervaring als invalshoeken. Van een bestuurslid wordt het volgende verwacht:

- Handelen conform wet- en regelgeving, statuten, reglementen en maatschappelijke normen;
- Zich houden aan de voor bestuursleden geldende gedragscode;
- Zorg dragen voor een evenwichtige belangenbehartiging en op geen enkele wijze, anders dan uit hoofde van zijn lidmaatschap van het bestuur betrokken is bij SPS;
- Onderschrijven van de doelstelling(en) van SPS;
- Draagvlak hebben in de respectievelijke achterbannen van SPS;
- Beschikken over voldoende tijd om de functie adequaat te kunnen vervullen;
- Bereid zijn om ten minste één zittingstermijn, welke maximaal vier jaren omvat, op zich te nemen en de intentie hebben om ten minste twee zittingstermijnen zitting te nemen in het bestuur;
- Beschikken over brede kennis van de verschillende aspecten van het besturen van een pensioenfonds (aan te tonen door meerjarige ervaring in het besturen van een organisatie);
- Volgen van het voor het bestuur geldende geschiktheidsplan;
- Voldoen aan het voor een bestuurslid geldende geschiktheidsniveau voorafgaande aan de zittingstermijn.

Het bestuurslid is bij aanvaarding van de bestuursfunctie geschikt als bestuurder van een pensioenfonds en beschikt tenminste over geschiktheidsniveau A op de volgende kennisgebieden:

- Het besturen van een organisatie / pensioenfonds;
- Relevante wet- en regelgeving;
- Pensioenregelingen en pensioensoorten;
- Financieel-technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering;
- Administratieve organisatie en interne controle;
- Communicatie;
- Uitbesteding.

Het bestuur draagt er zorg voor dat het via permanente educatie op de hoogte blijft van actuele ontwikkelingen op deze aandachtsgebieden en tegelijkertijd aangesloten blijft op brede maatschappelijke ontwikkelingen die van belang kunnen zijn voor de pensioenregeling en de uitvoering daarvan.

Competenties

Het is niet reëel te veronderstellen dat alle bestuursleden in dezelfde mate voldoen aan of excelleren op de competenties die binnen het bestuur als geheel aanwezig moeten zijn. Belangrijk is het bewustzijn van de eigen competenties en die van elkaar, zodat dit aspect van geschiktheid ingezet kan worden bij de taakverdeling binnen het bestuur. Van de binnen het bestuur benodigde competenties kan overigens een belangrijk deel (verder) worden ontwikkeld door opleiding en, wanneer men voor die ontwikkeling open staat en hierop reflecteert, ook door ervaring. Van bestuursleden wordt verwacht dat zij bereidt zijn competenties waar mogelijk (verder) te ontwikkelen. Ieder bestuurslid in meerdere of mindere mate over beschikt:

- Strategisch denken;
- Multidisciplinair denken en oordeelsvorming;
- Verantwoordelijkheid;
- Reflecterend vermogen;
- Loyaliteit;
- Samenwerken;
- Communicatief vermogen;
- Omgevingsbewustzijn;
- Stressbestendigheid;
- Onafhankelijkheid;
- Authenticiteit;
- Besluitvaardigheid;
- Onderhandelingsvaardigheid;
- Klant- en kwaliteits- en resultaatgerichtheid;
- Strategische sturing;
- Overtuigingskracht;

De voorzitter dient bovendien te beschikken over:

- Voorzittersvaardigheid;
- Leiderschap.

Professioneel gedrag

Professioneel gedrag heeft voornamelijk met praktische en meetbare gedragsaspecten te maken. Een van de belangrijkste aspecten van het professioneel gedrag is de integriteit van de bestuurder. Het bestuurslid oefent de functie adequaat, zorgvuldig en op een moreel verantwoorde wijze uit, met inachtneming van de verantwoordelijkheden die bij de functie horen en de geldende wet- en regelgeving.

Ieder bestuurslid van SPS onderschrijft in ieder geval de volgende uitgangspunten:

- Integriteit en onafhankelijkheid vormen de eerste voorwaarde om te kunnen besturen;
- De betrouwbaarheid van bestuursleden dient buiten twijfel te staan;
- Bestuursleden staan er borg voor voldoende tijd voor de uitoefening van de bestuursfunctie beschikbaar te hebben. Zij stellen zich op de hoogte van wat de regelgeving op dit punt voorschrijft; aantoonbaar beschikken over voldoende tijd om de functie uit te voeren;
- Bestuursleden hebben de fondskarakteristieken 'in de genen';
- Bestuursleden houden vanuit een lerende mindset de ontwikkelingen bij;
- Bestuursleden hebben een goed ontwikkeld bewustzijn wat betreft 'boardroom dynamics'.

Eisen sleutelfunctiehouder interne audit (SFH IA)

De sleutelfunctiehouder interne audit heeft verschillende taken. De werkzaamheden van de SFH IA zijn onder te verdelen in algemene interne auditactiviteiten en het uitvoeren van interne audits. De SFH IA heeft een expert niveau ten aanzien van interne audit.

De sleutelfunctiehouder ondersteunt het bestuur in het behalen van de doelstellingen van het pensioenfonds. De SFH IA zal vanuit een onafhankelijke positie, assurance geven over de adequaatheid en doeltreffendheid van de interne controlemechanismen en andere procedures en maatregelen ter waarborging van de beheerste en integere bedrijfsvoering, inclusief uitbestede werkzaamheden.

Proportionele toepassing

De mate van diepgang van de kennis op de verschillende deelgebieden moet in onderlinge samenhang worden gezien en in verhouding staan tot de omvang, aard, schaal en complexiteit van de werkzaamheden die de sleutelfunctiehouder verricht of gaat verrichten binnen de sleutelfunctie. Gezien de breedte van het aandachtsgebied is het niet noodzakelijk dat de sleutelfunctiehouder zelf beschikt over diepgaande deskundigheid op alle kennisgebieden. De sleutelfunctiehouder moet in staat zijn om binnen diens verantwoordelijkheden meer specialistische taken te beleggen bij personen die werkzaamheden voor de sleutelfunctie uitvoeren. Uiteraard moet de sleutelfunctiehouder in die gevallen wel beschikken over voldoende kennis om de verantwoordelijkheid voor de sleutelfunctie te kunnen blijven dragen.

Relevante opleiding en werkervaring

De sleutelfunctiehouder heeft een universitair of HBO werk- en denkniveau en heeft bij voorkeur een passende opleiding afgerond. Personen die voldoen aan de beroepsregels van respectievelijk de NBA (titel RA), NOREA (titels RE of CISA), SVRO (titel RO), of IIA (titel CIA) en de daarbij horende titel mogen dragen, worden geacht te beschikken over de vereiste beroepskennis voor de uitoefening van de functie van sleutelfunctiehouder interne audit. Een dergelijke titel is echter niet vereist. Een sleutelfunctiehouder interne audit heeft meerjarige relevante werkervaring op het gebied van interne audit en kan vanuit die ervaring goed omgaan met de bestuurscultuur en de dynamiek in en rondom besturen en bestuurscommissies.

Competenties

Voor de sleutelfunctiehouder interne audit zijn in ieder geval de volgende competentiesets relevant, waarbij de koppeling met de competenties in de beleidsregel geschiktheid 2012 zijn vetgedrukt:

1. De sleutelfunctiehouder heeft een goed **helicopterzicht**, waarbij deze het totale speelveld van de sleutelfunctie overziet, waar nodig verbanden kan leggen, en hoofd- en bijzaken van elkaar kan scheiden. Dit stelt de persoon in staat het sleutelfunctiehouderschap integraal in te kunnen vullen;
2. De sleutelfunctiehouder beschikt in voldoende mate over onderzoekend vermogen, met de daarbij behorende vasthoudendheid en verantwoordelijkheid, om te komen tot **onafhankelijke oordeelsvorming**;
3. De sleutelfunctiehouder is **authentiek** in de wijze waarop deze te werk gaat en heeft de autoriteit en het gezag om de bevindingen op de juiste wijze en op de juiste plek neer te leggen. De sleutelfunctiehouder beschikt in voldoende mate over **communicatief vermogen, overtuigingskracht en omgevingssensitiviteit** om uitkomsten en bevindingen waar nodig terug te koppelen en in effectieve maatregelen om te laten zetten.

Vergoeding

De vergoeding van een bestuurslid van SPS is vastgelegd in het beloningsbeleid van SPS.

Tijdsbesteding

De wettelijke VTE-score voor deze functie bedraagt 0,2 VTE. Voor de bestuurder met sleutelfunctiehouderschap van de interne auditfunctie, welke is de geschatte tijdsbesteding gelijk aan 0,2 FTE.

Selectieprocedure en benoeming

SPS is op zoek naar een bestuurder namens de pensioengerechtigden, die tevens de rol van SFH IA voor haar/zijn rekening neemt.

Het bestuur van SPS vindt diversiteit in het bestuur in termen van kennis, competenties, leeftijd en geslacht van belang, waardoor een zorgvuldige invulling gegeven kan worden aan de normen 31 tot met 38 van de Code Pensioenfondsen. Dit speelt dus een rol bij de selectie van de kandidaat.

De volgende stappen zullen worden doorlopen:

- De te volgen procedure is vastgelegd in artikel 2, lid 7 van ons Huishoudelijk reglement. De vacature wordt ter kennis gebracht van de geleding gepensioneerden via de website en een extra nieuwsbrief. Indien zich binnen drie weken naast de VGB-kandidaten geen andere kandidaten hebben gemeld, dan zullen er geen verkiezingen plaatsvinden en kan voorgeschreven selectieproces voortgang vinden;
- Het bestuur van de VGB zal afzonderlijk over de ontstane vacature en de te volgen procedure worden geïnformeerd;
- De conceptteksten zullen in overleg met de communicatiecommissie worden opgesteld.

Het bestuur besluit over de samenstelling van het bestuur, waarbij de samenstelling van het bestuur te allen tijde dient te voldoen aan het bepaalde in artikel 100 en artikel 102 van de Pensioenwet.

Toetsing door DNB

Het bestuur meldt de voorgenomen benoeming van het nieuwe bestuurslid aan bij DNB. DNB toetst de beoogde bestuurder op geschiktheid voor de functie. Geschiktheid blijkt uit kennis, competenties en professioneel gedrag.

Hierbij betreft DNB ook dit profiel en in de context van de samenstelling van het overige bestuur. Met zekerheid is een uitdrukkelijk toetscriterium de tijd die de beoogde bestuurder beschikbaar heeft, waarbij de VTE-score van toepassing is. Dit is de normering van tijdsbeslag, zoals vormgegeven in artikel 35a van het Besluit uitvoering Pensioenwet (Pw) en Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb).