

Profielschets Verantwoordingsorgaan Pensioenfonds voor de Architectenbureaus, 4 augustus 2021

Algemene eisen

De algemene eisen geven datgene aan wat wordt vereist van het lid van het verantwoordingsorgaan (hierna: VO).

Betrokkene:

1. handelt in overeenstemming met de Wet;
2. leeft statutaire- en reglementaire verplichtingen na;
3. leeft de gedragscode na; en
 - a. handelt met een juiste mate van zorgvuldigheid;
 - b. handelt onpartijdig in het belang van alle partijen;
 - c. handelt nooit in eigen belang;
 - d. voorkomt belangenconflicten en morele risico's (o.a. bij beslissingen waarbij persoonlijk profijt kan optreden (bijvoorbeeld pensioenverhogingen) dient het lid blijk te geven van objectiviteit en transparantie);
4. neemt de inherente vertrouwelijkheid in acht, bijvoorbeeld over: - commercieel gevoelige informatie; - persoonlijke informatie; - meningen geuit door andere belanghebbenden van het fonds;
5. heeft een actieve- en positieve opstelling om de doelstellingen van het fonds te realiseren;
6. geeft blijk van betrokkenheid van de functie o.a. door actieve deelname aan vergaderingen en andere bijeenkomsten van het fonds door onder andere:
 - a. vergaderingen slechts in uitzonderlijke gevallen af te zeggen;
 - b. de vergaderingen goed voor te bereiden;
 - c. te participeren vanuit de ons-probleem-gedachte;
 - d. te participeren in tijdelijke en permanente werkgroepen; en
 - e. te overleggen indien nodig ook buiten de vergadering om met andere belanghebbenden van het fonds.
7. vertolkt naar buiten toe de mening van het VO;
8. voldoet aan relevante competenties, geschiktheidseisen, ontwikkelt kennis en houdt kennis actueel aan de hand van vakliteratuur en cursussen;
9. draagt zorg voor een evenwichtige belangenbehartiging.

Deskundigheidsgebieden, vereiste competenties, opleidingsniveau en ervaring

Van een kandidaat-lid wordt verwacht dat hij/zij beschikt over:

- een brede maatschappelijke belangstelling en ervaring;
- tenminste een HBO niveau van denken en functioneren;
- inzicht in bestuurlijke processen.

Voor een lid van het VO wordt per deskundigheidsgebied een (minimaal) kennisniveau vereist. Dit (minimaal) vereiste kennisniveau is gebaseerd op de "Geschiktheidseindtermen 2014", A en B niveau en betreffen:

- Kennis, inzicht en oordeelsvorming (op basis van 7 onderstaande deskundigheidsgebieden)
- Competenties
- Professioneel gedrag

In onderstaande tabel zijn deze (minimale) deskundigheidsvereisten weergegeven:

Deskundigheidsgebied	VO
1. Het besturen van een organisatie	Niveau A
2. Relevante wet- en regelgeving	Niveau A
3. Pensioenregelingen en pensioensoorten	Niveau A
4. Financiële en actuariële aspecten	Niveau A
5. Administratieve organisatie en interne controle	Niveau A
6. Communicatie	Niveau A
7. Uitbesteding	Niveau A

VO leden worden door het fonds en op kosten van het fonds in staat gesteld om bij SPO een opleiding op Niveau A te volgen.

Voor een lid van het VO is in onderstaande competentietabel in het zwart aangegeven welke competenties noodzakelijk zijn. De blauw aangegeven competenties zijn gewenst. De groen weergegeven competenties zijn noodzakelijk voor de voorzittersfunctie.

Competentietabel

Competentie	Omschrijving	Kwalitatieve toelichting score
Analytisch	Is effectief in het onderkennen en oplossen van problemen. Kan een vraagstelling ontleden, verbanden leggen en logische conclusies trekken om tot een realistische beoordeling te komen.	
Authenticiteit	Is consistent in woord en daad, waarbij gedachten en gevoelens ook in lijn zijn met wat hij of zij zegt en doet. Dit betekent tevens het open communiceren van intenties, ideeën en gevoelens, het uitnodigen tot openheid en eerlijkheid en de toezichhouder(s) juist informeren over de werkelijke situatie en erkennen van risico's en problemen naar de toezichhouder(s).	
Besluitvaardigheid	Neemt op tijd noodzakelijke beslissingen door het nemen van acties of door zich vast te leggen door middel van het uitspreken van zijn of haar mening en wacht niet onnodig met het maken van keuzes.	
Communicatief vermogen	Brengt op een begrijpelijke- en acceptabele wijze in een daartoe geëigende vorm een boodschap over aan anderen. Is gericht op duidelijkheid, transparantie en actief feedback geven en nemen.	
Helikopterzicht en oordeelsvorming	Kan gegevens en mogelijke handelwijzen tegen elkaar afwegen en tot een logisch oordeel komen. Onderzoekt, herkent en begrijpt de essentiële elementen en vraagstukken. Kan over de eigen portefeuille heen kijken, vooral wanneer problemen spelen die de continuïteit van het fonds in gevaar kunnen brengen.	
Integer	Is behulpzaam, open en eerlijk naar anderen en zichzelf. Is betrouwbaar in het nakomen van afspraken. Gaat correct om met gevoelige informatie. Staat open en heeft respect voor andere zienswijzen, culturen en kwaliteiten. Voorkomt belangenverstremgeling en gaat confrontaties niet uit de weg. Ofwel: uitdragen en handhaven van algemeen aanvaarde sociale- en ethische normen in de activiteiten die met de uitoefening van de functie te maken hebben.	

Competentie	Omschrijving	Kwalitatieve toelichting score
Klant- en kwaliteitsgericht	Is gericht op het leveren van kwaliteit en op de mogelijkheden om deze waar mogelijk te verbeteren. Specifiek betekent dit ook dat geen toestemming wordt verleend aan het ontwikkelen en afzetten van producten en diensten op de markt en investeringen in bijvoorbeeld producten, kantoorpanden of deelnemingen, waarvan hij of zij door gebrek aan inzicht in de architectuur, de uitgangspunten of de aannames, de risico's niet voldoende kan inschatten. Signaleert en onderzoekt de wensen en behoeften van klanten (belanghebbenden) en handelt hiernaar, laat klanten (belanghebbenden) geen onnodig risico lopen en zorgt voor juiste, volledige en evenwichtige informatieverstrekking aan klanten. Een transparant verkoopproces, zorgvuldige dienstverlening en passend advies staan hierbij centraal.	
Kritisch	Durft tegen te spreken en zaken aan de orde te stellen.	
Leiderschap	Geeft richting en sturing aan een groep, brengt samenwerkingsverbanden tot stand en handhaaft deze en stimuleert, motiveert en ontwikkelt de beschikbare human resources/borgt de vakbekwaamheid van medewerkers om een beoogd doel tot een goed einde te brengen. Staat open voor en biedt ruimte aan kritische discussies.	
Loyaliteit	Identificeert zich met het fonds 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.	
Monitoren	Houdt in de gaten; volgt nauwlettend processen, handelingen en werkzaamheden welke in opdracht van het fonds worden uitgevoerd.	
Omgevingssensitiviteit	Heeft oog voor de ontwikkelingen, machtsverhoudingen en gevoelens binnen het fonds. Is goed geïnformeerd over de relevante (internationale) financiële, economische, maatschappelijke en andere ontwikkelingen in de omgeving van het fonds alsook over de belangen van betrokkenen bij het fonds en kan deze informatie effectief benutten.	
Onafhankelijkheid	Is zelfstandig in zijn of haar gedrag, durft eigen standpunten tegenover anderen (en enig deelbelang) te handhaven en te verdedigen in het belang van het fonds. Opereert hiertoe objectief en kritisch. Herkent en anticipeert op situaties waarin persoonlijke en zakelijke belangen (potentieel) conflicteren. <ol style="list-style-type: none"> 1. Drie aspecten van onafhankelijkheid: Onafhankelijkheid 'in state': waar de Pensioenwet formele onafhankelijkheid eist, zoals in de onafhankelijke bestuursmodellen, is deze geborgd; 2. Onafhankelijkheid 'in mind': alle leden van het bestuur zijn in staat onafhankelijk op te treden 	

Competentie	Omschrijving	Kwalitatieve toelichting score
	en een evenwichtige belangenafweging te maken; en 3. Onafhankelijkheid 'in appearance': alle leden van het bestuur voorkomen de schijn van belangenverstrengeling.	
Onderhandelingsvaardigheid	Ontdekt en benoemt gemeenschappelijke belangen op een wijze die tot overeenstemming leidt.	
Overtuigingskracht	Kan door middel van overredingskracht, persoonlijk overwicht en tact invloed uitoefenen op het standpunt van anderen. Is een stevige persoonlijkheid. Is in staat om zijn of haar rug recht te houden.	
Resultaatgericht	Richt acties en beslissingen op het daadwerkelijk realiseren en verbeteren van beoogde resultaten. Laat gedrag zien dat getuigt van het stellen van hoge eisen aan de uitvoering van de activiteiten en processen van het fonds.	
Reflecterend vermogen	Handelend in het bewustzijn van de professionele taak en van de eigen positie, kennis en vaardigheden. Kan het eigen denken en handelen en dat van het bestuur kritisch bezien en beoordelen.	
Samenwerkingsvermogen	Heeft oog voor het groepsbelang en levert een bijdrage aan het gemeenschappelijke resultaat. Is tevens in staat om een collegiaal verband te functioneren en geen pleitbezorger te zijn van individuele belangen.	
Strategische sturing	Kan een voldoende realistische visie op toekomstige ontwikkelingen voldoende vertalen in lange termijn doelstellingen en kan een strategische planning opstellen voor het realiseren van deze lange termijn doelstellingen, onder meer door het toepassen van scenarioanalyse. Hierbij wordt goed zicht gehouden op risico's die het fonds loopt en worden eventuele bijhorende beheersmaatregelen genomen.	
Stressbestendig	Kan gelijkmatig blijven presteren onder hoge (werk)druk en in onzekere omstandigheden.	
Verantwoordelijkheid	Heeft inzicht in interne- en externe belangen, en weegt deze zorgvuldig af en legt hier verantwoording over af. Toont lerend vermogen en beseft dat zijn of haar handelen invloed heeft op de belangen van betrokkenen bij het fonds.	
Voorzittersvaardigheid	Kan op efficiënte- en effectieve wijze vergaderingen leiden. Is in staat om een open sfeer te creëren waarin iedereen gelijkwaardig kan participeren. Heeft oog voor taakvervulling en verantwoordelijkheden van anderen.	
Toezicht en overzicht houden	Ziet erop toe dat zaken volgens afspraak en/of overeenkomstig bepaalde (afgesproken) normen tijdig worden uitgevoerd teneinde de doelstelling van het fonds te realiseren. Twijfelt niet om in te grijpen als de omstandigheden daarom vragen.	