

# Competentievisie van het Verantwoordingsorgaan van Stichting Pensioenfonds Openbare Apothekers

**november 2023**

## 1 Inleiding

Deze competentievisie is opgesteld ten behoeve van de werving van leden voor het verantwoordingsorgaan van Stichting Pensioenfonds Openbare Apothekers. Ook kan deze competentievisie gebruikt worden om de geschiktheid van de leden van het verantwoordingsorgaan te toetsen en te versterken.

## 2. Het pensioenfonds

SPOA is het beroepspensioenfonds van en voor openbare apothekers. De pensioenregeling wordt door de beroepspensioenvereniging BPOA in overleg met haar leden vastgesteld. Het pensioenfonds voert in opdracht van BPOA de verplichte pensioenregeling voor de openbare apothekers uit.

## 3. Het verantwoordingsorgaan

### 3.1 Taken en bevoegdheden

Het bestuur van een pensioenfonds Stichting Pensioenfonds Openbare Apothekers (SPOA) legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan (VO) over het beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd. Het VO heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur aan de hand van het bestuursverslag, de jaarrekening en andere informatie, waaronder de bevindingen van het intern toezicht, over het door het bestuur uitgevoerde beleid, evenals over beleidskeuzes voor de toekomst waaronder de keuzes die van invloed zijn op de uitvoeringskosten. Dit oordeel wordt, samen met de reactie van het bestuur daarop, bekend gemaakt en in het bestuursverslag opgenomen. Het oordeel omvat in ieder geval een oordeel over de gemaakte kosten. Daarnaast heeft het VO een aantal adviesrechten (zie bijlage). Het VO wordt bijgestaan door een eigen adviseur.

### 3.2 Samenstelling

Het VO van SPOA bestaat uit (minimaal) vier leden. Het huidige VO bestaat uit:

- 3 zetels namens de deelnemers;
- 2 zetels namens de pensioengerechtigden.

De leden van het VO worden voorgedragen door de beroepspensioenvereniging BPOA en vervolgens benoemd door het bestuur van SPOA. Gestreefd wordt naar een diverse samenstelling van het VO. Deelname van personen met een uiteenlopende achtergrond en verschillende vaardigheden zorgt voor een meervoudig perspectief en draagt zo bij aan de kwaliteit van het VO.

### **3.3 Zittingstermijn en herbenoeming**

De leden van het VO worden benoemd voor drie jaar en kunnen na afloop van deze zittingstermijn worden herbenoemd. De afgetreden leden kunnen terstond voor eenzelfde termijn worden herbenoemd. Een lid van het VO kan maximaal drie keer worden herbenoemd worden. De maximale aaneengesloten zittingsduur is daarmee twaalf jaar.

## **4. Competenties**

De leden van het VO zijn:

a) **betrokken** en geïnteresseerd in het onderwerp pensioen:

Zij zijn nieuwsgierig, leergierig, bereid om zich (verder) te verdiepen in pensioen en aanverwante onderwerpen, volgen actuele ontwikkelingen op pensioengebied, voelen zich betrokken bij de gang van zaken en zijn bereid zich hiervoor in te zetten.

b) **onafhankelijk**:

Zij stellen het belang van SPOA boven het eigen belang en het belang van de achterban en zetten zich naar beste kunnen in voor het pensioenfonds.

c) **professioneel** en **verantwoordelijk** voor de juiste en tijdige uitoefening van de taken behorend bij deze functie.

d) **strategisch** en **reflecterend**:

Kunnen zich verbreden of verdiepen in problemen of situaties door ze in een meer omvattend begrippenkader te plaatsen en van daaruit te handelen. Zijn in staat om de grote lijnen en voornaamste implicaties van gebeurtenissen in beeld hebben en houden. Zijn in staat om op de lange termijn te denken en hiernaar te handelen.

e) in staat tot **multidisciplinair denken** en kunnen een oordeel vormen.

Kunnen verbanden leggen en juiste, realistische en afgewogen conclusies trekken op basis van de beschikbare informatie. Daarbij is evenwichtige belangenafweging het uitgangspunt.

f) **communicatief en relationeel vaardig:**

Kunnen goed luisteren, geven aandacht en ruimte aan gesprekspartners, gaan in op reactie (ook non-verbaal), stellen relevante vragen, vragen waar nodig door, bevorderen de onderlinge sfeer, delen relevante informatie, kunnen goed samenwerken en dragen bij aan de eenheid van het te geven oordeel.

g) **besluitvaardig:**

Kunnen weloverwogen beslissingen nemen door het ondernemen van acties of zich vastleggen door het uitspreken van meningen.

h) **integer** en handelen hier ook naar:

Zijn open en eerlijk naar anderen en zichzelf, gaan correct om met gevoelige informatie, staan open en hebben respect voor de zienswijzen, culturen en kwaliteiten, voorkomen belangenverstrengeling.

## 5. Geschiktheid

Het verantwoordingsorgaan voldoet collectief aan het geschiktheidsniveau A. Hierbij gaat het om feitenkennis die nodig is om te weten waarover het VO en het bestuur spreken en om te begrijpen waarover advies wordt gevraagd. Het is niet vereist dat ieder lid van het VO over basiskennis van ieder aandachtsgebied beschikt, zolang het VO als collectief op ieder aandachtsgebied over voldoende basiskennis beschikt. Wel is dit het streven van het VO en SPOA faciliteert de hiervoor benodigde opleiding. Nieuwe leden dienen daarom bereid te zijn zich binnen een periode van ongeveer één jaar te scholen tot het hiervoor genoemde geschiktheidsniveau A. De leden van het VO zorgen voor het onderhouden van hun kennis.

De aandachtsgebieden zijn:

1. Organisatie van een pensioenfonds
2. Communicatie
3. Relevante wet- en regelgeving
4. Pensioenregelingen en -soorten
5. Financieel-technische en actuariële aspecten
6. Administratieve organisatie en interne controle
7. Uitbesteding van werkzaamheden

Dit vertaalt het VO in de praktijk als volgt:

1. Organisatie van een pensioenfonds: De wijze waarop het pensioenfonds is ingericht en met name de organisatie van het bestuur, het Verantwoordingsorgaan en de verhouding tussen beroepspensioenvereniging, pensioenfonds en belanghebbenden.

2. 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.
3. 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 Wet verplichte beroepspensioenregeling, het toezicht op pensioenfondsen en de Code Pensioenfondsen.
4. Pensioenregelingen en pensioensoorten: Basiskennis van de verschillende vormen waarin pensioen kan worden uitgevoerd, de in Nederland meest voorkomende pensioenregelingen, en de diverse pensioensoorten. Verder beschikt een lid van het Verantwoordingsorgaan op hoofdlijnen over kennis van de pensioenregeling van SPOA (pensioensoorten, wijze van vaststellen aanspraken, toeslagverlening)
- 5a. 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 Stichting Pensioenfonds SPOA. Aanduiding van de vermogenspositie, jaarverslaglegging en jaarrekening, marktwaardering en pensioenverplichtingen.
- 5b. Vermogensbeheer: Basiskennis van de verschillende stappen in het beleggingsproces en betekenis daarvan, de meest gangbare beleggingscategorieën bij pensioenfondsen, het beleggingsplan van het fonds en de betekenis en doelstelling van de ALM-studie.
6. Administratieve organisatie en interne controle: Basiskennis van het doel en de inhoud van de Actuariële en Bedrijfstechnische nota. (ABTN)
7. Uitbesteding van werkzaamheden: Basiskennis hebben van het doel en de inhoud van het uitbestedingsbeleid.

## 6. Tijdsbesteding en beloning

De kandidaat heeft voldoende tijd om de functie naar behoren uit te voeren. De tijdsbesteding is 40 tot 60 uur per jaar. In aanvang kan deze tijdsbesteding hoger liggen in verband met de opleidingsplicht om een zekere basiskennis over pensioenen te verkrijgen.

De tijd die aan de functie wordt besteed wordt vergoed conform het beloningsbeleid van het fonds, op basis van een vergoeding per uur.

## Bijlage: taken verantwoordingsorgaan

### **Oordeel over (uitvoering) beleid**

Het bestuur legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan over het beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd. Het verantwoordingsorgaan geeft jaarlijks, uiterlijk in mei schriftelijk haar beargumenteerde oordeel over:

- het handelen van het bestuur;
- het door het bestuur gevoerde beleid, en
- de door het bestuur gemaakte beleidskeuzes voor de toekomst.

### **Adviesbevoegdheden**

Het bestuur stelt het verantwoordingsorgaan in de gelegenheid advies uit te brengen over:

- het beleid inzake beloningen;
- de vorm en inrichting van het intern toezicht;
- het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillenprocedure;
- het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid;
- de samenstelling van de feitelijke premie en de hoogte van de premiecomponenten;
- gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het beroepspensioenfonds of de overname van verplichtingen door het beroepspensioenfonds;
- liquidatie, fusie of splitsing van het beroepspensioenfonds;
- het sluiten, wijzigen of beëindigen van een uitvoeringsovereenkomst;
- het omzetten van het beroepspensioenfonds in een andere rechtsvorm, bedoeld in artikel 18 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek; en

Het verantwoordingsorgaan adviseert het bestuur naar aanleiding van een melding van disfunctioneren van het bestuur.