

Profielschets lid verantwoordingsorgaan
Stichting Pensioenfonds van de KAS BANK

Versie augustus 2022

1. Profielschets van het fonds

Stichting Pensioenfonds van de KAS BANK (SPKB) is een ondernemingspensioenfonds en regelt de pensioenvoorziening voor de werknemers van CACEIS. De regeling die SPKB uitvoert is een collectieve bijdrageregeling (CDC-regeling). SPKB voert de pensioenadministratie voor circa 250 actieven, circa 1.350 slapers en circa 380 pensioengerechtigden. Het belegd vermogen bedraagt circa € 330 miljoen.

Het doel van SPKB is vastgelegd in de statuten en luidt: het verstrekken of doen verstrekken van pensioenen en/of overige uitkeringen aan werknemers of gewezen werknemers van de aangesloten ondernemingen en aan hen nagelaten betrekkingen.

Het streven van het Bestuur is om de betreffende pensioenregelingen uit te voeren op een kosten efficiënte manier.

SPKB heeft diverse activiteiten uitbesteed aan deskundige, externe partijen. Daarnaast maakt het bestuur gebruik van de diensten van gespecialiseerde partijen, zoals een adviserend actuaire en een certificerende actuaire, een fiduciair adviseur, een externe accountant en een compliance officer. Het bestuur wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris en een bestuursadviseur.

Het verantwoordingsorgaan bestaat uit 6 personen: 4 namens de (gewezen) deelnemers en 2 namens de pensioengerechtigden.

De taken en bevoegdheden van dit orgaan, evenals de samenstelling, benoeming en werkwijze, zijn vastgelegd in de statuten van het fonds en het reglement van het Verantwoordingsorgaan.

Het Bestuur van het pensioenfonds legt verantwoording af aan het Verantwoordingsorgaan over het beleid, beleidskeuzes voor de toekomst en de wijze waarop dit is uitgevoerd.

2. Functieprofiel lid verantwoordingsorgaan

Voor een evenwichtig verantwoordingsorgaan moeten alle leden van het verantwoordingsorgaan van Stichting Pensioenfonds van de KAS BANK aan bepaalde competenties voldoen. Een competentie is het vermogen om kennis, vaardigheden, ervaring en persoonlijkheid om te zetten in effectief gedrag. De deskundigheid en competenties van alle individuele leden van het verantwoordingsorgaan gezamenlijk, zorgen voor een effectief en daadkrachtig verantwoordingsorgaan. In dit functieprofiel zijn de vereisten voor de deskundigheid en de benodigde competenties opgenomen, waaraan een (aankomend) lid van het verantwoordingsorgaan moet voldoen.

Kennis en inzicht

Naast het beschikken over competenties, moet een lid van het verantwoordingsorgaan geschikt zijn voor de uitoefening van zijn functie. Voordat een lid van het verantwoordingsorgaan aantreedt, moet hij een zekere mate van kennis en inzicht over pensioenen hebben. Het gaat hierbij om kennis en inzicht die nodig zijn om te weten waarover het pensioenfonds spreekt, om te begrijpen wat adviseurs het fonds hebben geadviseerd en wat de consequenties voor het pensioenfonds (kunnen) zijn.

De Nederlandsche Bank vereist dat bij beleidsbepalers, naast bepaalde vaardigheden en professioneel gedrag, de kennis en inzicht bij de start van hun functie aanwezig is. Leden van het verantwoordingsorgaan zijn geen beleidsbepalers, maar aangezien het verantwoordingsorgaan een goede gesprekspartner voor het bestuur moet zijn, het bestuur van een gedegen advies moet kunnen

voorzien en een spiegel moet zijn voor het bestuur, wordt van de leden van het verantwoordingsorgaan verwacht dat zij binnen een jaar na aanvang van hun functie beschikken over een kennisniveau vergelijkbaar met het geschiktheidsniveau A.

Het betreft de volgende kennisgebieden:

- Besturen van een organisatie
- Wet- & regelgeving op pensioengebied
- Pensioenregelingen en pensioensoorten
- Uitbesteden
- Vermogensbeheer en risicomanagement
- Communicatie
- Actuariële en Financieel technische aspecten van pensioen
- Administratieve Organisatie & interne controle.

Als een aankomend lid over deze kennis niet beschikt, dient het aankomend lid bereid te zijn om basiscursussen op pensioengebied te volgen.

Competenties

Ieder lid van het verantwoordingsorgaan dient over de volgende competenties te beschikken:

- Analytisch vermogen: herkent belangrijke informatie en signaleert belangrijke ontwikkelingen. Is zich bewust van de hoofdlijnen, problemen en oplossingen die pas op langere termijn zullen spelen en houdt daar rekening mee. Komt snel tot de kern van complexe materie. Draagt bij aan een organisatie waarin waarde wordt gehecht aan een heldere probleemanalyse als basis voor meningsvorming en/of beslissingen;
- Communicatief vaardig: is in staat zijn oordeel zowel mondeling als schriftelijk helder te verwoorden;
- Integriteit: vertoont voorbeeldgedrag. Stelt het belang van het pensioenfonds boven het eigen (team) belang. Is open en eerlijk ten opzichte van anderen, is betrouwbaar in het nakomen van afspraken. Gaat correct om met gevoelige informatie. Committeert zich alleen als hij het ook waar kan maken. Voorkomt belangenverstrengeling en gaat confrontaties niet uit de weg;
- Kwaliteitsbewustzijn: stelt hoge eisen aan eigen werk en aan dat van anderen op het gebied van kwaliteit en nauwkeurigheid;
- Organisatiebewustzijn: begrijpt hoe het pensioenfonds en diens omgeving werkt en weet hoe hij binnen deze omgeving moet handelen ten einde de taken van het verantwoordingsorgaan goed te vervullen. Maakt keuzes en stelt prioriteiten die aansluiten bij de organisatiedoelstellingen en waarden;
- Resultaatgerichtheid: is gericht op het behalen van afgesproken doelstellingen. Stelt duidelijke prioriteiten; maakt een planning van activiteiten om tijd en middelen optimaal te kunnen benutten;
- Besluitvaardigheid: neemt beslissingen door middel van het ondernemen van acties of legt zich vast door het uitspreken van meningen. Hakt knopen door en stelt beslissingen en/of acties niet onnodig uit;
- Kritische instelling: denkt met diepgang. Bekijkt zaken vanuit verschillende invalshoeken, accepteert beweringen of feiten niet klakkeloos, maar overweegt rijkelijk;
- Oordeelsvorming: kan oordelen vormen over beleidsvoorstellen en kan toetsen of beleidskeuzes een deugdelijk bestuurlijk proces hebben ondergaan;
- Slagvaardigheid: handelt effectief in een dynamische of snel wisselende omgeving;
- Vertalen complexe materie: is in staat om complexe vraagstukken eenvoudig en helder uit te leggen;

- Goed kunnen samenwerken: zorgt voor een teamverband waarbinnen samen hetzelfde doel nagestreefd wordt. Bevordert een goede onderlinge sfeer, besteed aandacht en geeft ruimte aan gesprekspartners.

Functioneringseisen

Ieder lid van het verantwoordingsorgaan moet naast de hierboven genoemde deskundigheid en competenties ook voldoen aan de volgende functioneringseisen:

- zich voor langere tijd beschikbaar willen en kunnen stellen ten behoeve van een functie binnen het pensioenfonds;
- handelen conform wet- en regelgeving, statuten, reglementen en maatschappelijke normen alsook betrachten van zorgvuldigheid in het functioneren als lid van het verantwoordingsorgaan in de omgang met elkaar en anderen en in de omgang met verstrekte informatie;
- heeft voldoende tijd, circa 50 uur per jaar, voor het uitvoeren van zijn/haar taak als lid van het verantwoordingsorgaan;
- het volgen van het voor het verantwoordingsorgaan geldende opleidingen;
- zich houden aan de Gedragscode die geldt voor de leden van het verantwoordingsorgaan;
- volgen van actuele ontwikkelingen op pensioenterrein en kunnen vertalen in consequenties voor het fonds;
- op de hoogte zijn van wat leeft onder de belanghebbenden;
- bijwonen van de vergaderingen van het verantwoordingsorgaan;
- constructieve inbreng hebben tijdens vergaderingen van het verantwoordingsorgaan.

3. Diversiteit

Het verantwoordingsorgaan vindt diversiteit in het VO van groot belang en streeft dit na in termen van kennis en competenties enerzijds en leeftijd en geslacht anderzijds.

4. Aanvullende informatie

Op de functie is het beloningsbeleid van het fonds van toepassing. Dit beloningsbeleid treft u op www.pensioenfondskasbank.nl onder documenten.