

Functieprofiel niet uitvoerend bestuurder SPH

Inleiding

Stichting Pensioenfonds voor Huisartsen (SPH) is in 1973 opgericht om de verplichte collectieve beroepspensioenregeling voor huisartsen te verzorgen. Met een beheerd vermogen van ruim 10 miljard euro, zorgt SPH ervoor dat meer dan 24.000 huisartsen voorzien zijn van een adequate oudedags- en nabestaandenvoorziening. SPH heeft de uitvoering van de pensioenregeling uitbesteed aan Achmea Pensioen Services en het fiduciair management aan Achmea Investment Management. De regievoering over de dagelijkse werkzaamheden en de uitbestede processen ligt bij de uitvoerende bestuurders. Ter ondersteuning beschikt SPH over een bestuursbureau dat het bestuur ondersteunt bij zijn taken en bestuursbesluiten uitvoert. Dit bureau bestaat momenteel uit vijftien personen.

Het bestuur van SPH gaat met ingang van 1 september 2023 werken volgens een one tier board die bestaat uit uitvoerend bestuurders (UB'ers) en niet uitvoerend bestuurders (NUB'ers) met een onafhankelijk voorzitter.

Het algemeen bestuur bestaat in totaal uit maximaal 8 leden:

- 3 uitvoerende bestuursleden (UB'ers);
- maximaal 5 niet-uitvoerende bestuursleden (NUB'ers), waarvan:
 - 1 onafhankelijk voorzitter
 - en minimaal 3 en maximaal 4 huisartsen.

Functieomschrijving algemeen

Het algemeen bestuur is belast met het uitvoeren van de taken, zoals omschreven in de statuten, te weten het voorzien in een pensioen voor huisartsen en hun nabestaanden. SPH draagt in opdracht van de Beroepspensioenvereniging huisartsen (BPV-huisartsen) zorg voor de uitvoering van de verplichte collectieve pensioenregeling voor huisartsen. Het bestuur is gezamenlijk verantwoordelijk voor het te voeren beleid, zoals dit is opgesteld in de Actuariële en Bedrijfstechnische Nota.

Het bestuur bepaalt het (strategisch) beleid ten aanzien van de financiering van de regeling en de uitvoering, waaronder begrepen het vermogensbeheer, de pensioenadministratie en de communicatie.

Taken en verantwoordelijkheden

Belangrijke taken van het algemeen bestuur zijn:

- Het bepalen van de visie, missie en strategie van het fonds.
- Het initiëren, ontwikkelen en vaststellen van het beleid, de beleidskaders en de belangrijkste documenten van het fonds.
- De evaluatie en bijsturing van het beleid en de beleidskaders en – indien nodig – de nadere voorbereiding (wijziging) van de beleidskaders, en
- Het bewaken van de opdrachtaanvaarding, met inachtneming van het ambitieniveau en de risicohouding die hieraan ten grondslag liggen.
- Het algemeen bestuur richt zich bij de vervulling van zijn taak naar de belangen van de bij het fonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgevers. Het algemeen bestuur zorgt ervoor dat al deze groepen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd weten.

Specifieke taken niet-uitvoerend bestuur:

- Het houden van toezicht op de uitvoerend bestuurders en op de algemene gang van zaken binnen SPH

- Het houden van toezicht op adequate risicobeheersing en de evenwichtige belangenafweging door het AB. De NUB'ers leggen verantwoording af over de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden aan het verantwoordingsorgaan en in het bestuursverslag.

Competenties

De volgende competenties zijn benoemd voor een niet-uitvoerend bestuurslid SPH:

- Helikopterview: kan multidisciplinair en analytisch denken. Is kritisch en kan hoofd- van bijzaken onderscheiden, kan dwarsverbanden en samenhang zien in de verschillende aandachtgebieden en is in staat op een dusdanig niveau te denken dat oordeelsvorming top-down is in plaats van bottom-up.
- Heeft een scherp oog voor maatschappelijke ontwikkelingen in het algemeen en de beroepsgroep in het bijzonder.
- Bezonnen in het oordeel, gericht op objectieve oordeelsvorming, samenwerking en gezamenlijke besluitvaardigheid. Objectieve, onafhankelijke en zorgvuldige belangenafwegingen bepalen het handelen.
- Zelfbewust over taak, positie, kennis, bestuurlijke vaardigheden en sensitiviteit: heeft gevoel voor de organisatie en onderlinge verhoudingen, is scherp op mogelijke belangenverstremming en beschikt over daadkracht.
- Kan schakelen tussen inhoud en proces en is in staat te reflecteren op het eigen handelen en dat van collega bestuurders.
- Communicatief: beschikt over uitstekende communicatieve vaardigheden. Weet vertrouwen te wekken bij collega bestuurders en stakeholders.
- Gericht op samenwerking: samen met anderen de activiteiten richten op een gemeenschappelijk doel. Het gezamenlijke resultaat op de eerste plaats stellen en zich daarvoor naar beste kunnen inzetten. Een goede onderlinge sfeer bevorderen.
- Toezicht en overzicht houden: ziet erop toe dat zaken conform vastgesteld beleid en/of overeenkomstig bepaalde (afgesproken) normen tijdig worden uitgevoerd teneinde de doelstellingen van het fonds te realiseren. Twijfelt niet om in te grijpen als de omstandigheden daarom vragen.

Binnen het collectief van het niet uitvoerend bestuur dient de competentie van en ervaring met aansturing van organisaties van enige omvang in ruime mate vertegenwoordigd te zijn.

Deskundigheid

Het bestuur van SPH onderkent het belang van geschiktheidsbevordering om de ambities en doelstellingen van het fonds te realiseren en adequaat in te spelen op belangrijke ontwikkelingen. Daartoe heeft het een visie op leren en ontwikkeling geformuleerd die aansluit bij vigerende wet- en regelgeving en de 'Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur' die in 2017 door de Pensioenfederatie is gepubliceerd. Elk bestuurslid beschikt bij toetreding tot het bestuur ten minste over kennisniveau A en voldoet (in elk geval binnen de eerste zittingstermijn) aan kennisniveau B.

Deze kennis betreft de volgende aandachtsgebieden:

- Het besturen van een pensioenfonds
- Relevante wet- en regelgeving
- Pensioenregelingen en pensioensoorten
- Financiële aspecten (Actuariële aspecten en financiering, Beleggingsbeleid en vermogensbeheer, Verslaggeving, Balansmanagement)
- Administratieve Organisatie en Interne Controle
- Communicatie
- Uitbesteding en IT

Daarnaast is toezichhoudende ervaring in maatschappelijke organisaties een pre.

Diversiteit

Het bestuur vindt diversiteit in het bestuur – in termen van kennis en competenties enerzijds en leeftijd en geslacht anderzijds – van belang. Het bestuur vindt het belangrijk dat alle belanghebbenden zich bij het pensioenfonds vertegenwoordigd weten. Pensioen gaat ons immers allemaal aan ongeacht achtergrond, leeftijd of geslacht. Ook streeft het bestuur naar een zo breed mogelijke representatie van onze deelnemers (vrijgevestigd, waarnemer, loondienst, gepensioneerd). Dit speelt een rol bij de selectie van de kandidaat.

Zittingsduur

Een bestuurslid wordt benoemd voor een periode van vier jaar en kan na afloop van deze periode maximaal eenmaal herbenoemd worden.

Benoeming

Een bestuurslid wordt benoemd door het bestuur SPH, nadat deze is verkozen door de Vergadering van Afgevaardigden van de BPV. Het bestuur benoemt de kandidaat, als deze naar het oordeel van de Raad van Toezicht voldoet aan de profielschets en De Nederlandsche Bank met de benoeming heeft ingestemd.

Tijdsbeslag

Met zekerheid is een uitdrukkelijk toetsingscriterium 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 beroeps-pensioenregeling (Wvb). De tijdsbesteding voor een niet-uitvoerend bestuurder is vastgesteld op 1 dag per week (0,2 vte). Voor de inwerkperiode zal in het eerste jaar een halve dag per week extra worden voorzien.

Vergoedingen

Het niet uitvoerend bestuurslid ontvangt een passende vergoeding. Deze vergoeding is opgebouwd uit een vaste vergoeding en een reiskostenvergoeding.

December 2022