



## Onafhankelijk voorzitter bestuur

Ingrid Reichmann, Partner  
Nicolette van Helsdingen, Partner  
Partners at Work  
Tel: 035-5480760  
Email: [i.reichmann@partnersatwork.nl](mailto:i.reichmann@partnersatwork.nl)  
[n.vanhelsdingen@partnersatwork.nl](mailto:n.vanhelsdingen@partnersatwork.nl)

## 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-uitvoerend bestuursleden (NUB'ers), waarvan 1 onafhankelijk voorzitter en minimaal 3 en maximaal 4 huisartsen

## Funcieomschrijving algemeen

Het algemeen bestuur (hierna 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. De voorzitter is de voorzitter van het niet uitvoerend bestuur en van het algemeen bestuur.

## Belangrijke taken van het bestuur

- 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.
- Het evalueren en bijsturen van het beleid en de beleidskaders en – indien nodig – de nadere voorbereiding (wijziging) van de beleidskaders
- Het bewaken van de opdracht aanvaarding, 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 en de pensioengerechtigden. Het algemeen bestuur zorgt ervoor dat al deze groepen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd weten.

## Taken en verantwoordelijkheden voorzitter

- Geeft leiding aan het bestuur en leidt het besluitvormingsproces in goede banen
- Zit de bestuursvergaderingen voor
- Bewaakt de voortgang van de algemene bestuurstaken
- Bewaakt de zorgvuldigheid van de besluitvormingsprocessen
- Zorgt dat alle bestuurders betrokken worden bij de discussies en de te nemen besluiten
- Stimuleert het leveren van kritische bijdragen door individuele bestuurders
- Bewaakt de zuivere rol- en taakverdeling tussen de NUB'ers en de UB'ers
- Zorgt ervoor dat strategische vraagstukken vanuit meerdere invalshoeken beoordeeld worden en vat de gevoerde discussies en besluiten helder samen

- Vertegenwoordigt intern en extern het pensioenfonds

## Competenties

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

- Multidisciplinair denken en oordeelsvorming: dwarsverbanden en de samenhang zien en communiceren tussen de verschillende deskundigheidsgebieden
- Reflecteren: handelen in het bewustzijn van de professionele taak en van de eigen positie, kennis en vaardigheden. Kan eigen denken en handelen en dat van het bestuur kritisch bezien en beoordelen. Kan schakelen tussen inhouds- en betrekkningsniveau
- Analyseren: kan een vraagstelling ontleden, verbanden leggen en logische conclusies trekken;
- Integer: behulpzaam, open en eerlijk naar anderen en zichzelf en betrouwbaar in het nakomen en naleven van afspraken. Correct omgaan met (gevoelige) informatie. Staat open voor en heeft respect voor andere zienswijzen, culturen en kwaliteiten van anderen. Voorkomt belangenverstrengeling en gaat confrontaties niet uit de weg
- Omgevingsbewust: begrijpt hoe een pensioenfonds en diens omgeving werkt en hoe daarbinnen te manoeuvreren teneinde gestelde doelen te bereiken
- 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
- Onafhankelijk: vormt zich aan de hand van beschikbare informatie een eigen mening en gaat hierover met de overige bestuursleden in gesprek
- Kritisch: is kritisch naar te nemen besluiten en aarzelt niet op te treden in het belang van de deelnemers en andere stakeholders
- Besluitvaardig: neemt beslissingen met voor het pensioenfonds en stakeholders belangrijke gevolgen
- 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 in te grijpen als de omstandigheden daarom vragen

De voorzitter heeft een bijzondere rol te vervullen bij de realisatie van de gewenste dynamiek tussen de bestuurders. Derhalve worden aan de voorzitter nadere eisen gesteld.

De voorzitter:

- heeft ervaring met besturen en/of toezicht, bij voorkeur ook met het omgekeerd gemengd model
- heeft aantoonbare ervaring met complexe organisaties en verandertrajecten
- heeft een stevige financiële basis
- heeft affiniteit met de zorgsector
- is onafhankelijk in denken en doen, is integer
- weet verbindend op te treden te midden van bestuursleden met verschillende achtergronden en is in staat impasses te doorbreken
- onderneemt acties om een goede en open vergadercultuur te bevorderen waarin bestuursleden gelijkwaardig kunnen opereren
- heeft het vertrouwen van de overige bestuursleden en treedt coachend op naar nieuwe bestuurders
- heeft oog voor de taakvervulling en verantwoordelijkheden van alle bestuursleden
- kan effectief de vergaderingen leiden vanuit een goede voorbereiding en adequaat timemanagement
- beschikt over het vermogen een goede relatie op te bouwen en te onderhouden met de stakeholders, zoekt naar de verbinding en creëert draagvlak
- onderschrijft het belang van duurzaamheid
- heeft visie op toekomstige ontwikkelingen en de betekenis daarvan voor de lange-termijndoelen van het fonds

## 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 door de Pensioenfederatie is gepubliceerd. Elk bestuurslid, dus ook de voorzitter, beschikt bij toetreding tot het bestuur ten minste over kennisniveau A en het bestuur voldoet als collectief (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

De uitvoerend bestuurder heeft op het eigen kennisgebied minimaal geschiktheidsniveau B.

## Diversiteit

Wij nodigen iedereen uit te solliciteren. 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. Het bestuur vindt diversiteit in het bestuur – in termen van kennis en competenties enerzijds en leeftijd en geslacht anderzijds – van belang. Dit speelt een rol bij de selectie van de kandidaat. Gegeven de huidige samenstelling van het bestuur en de deelnemerspopulatie gaat de voorkeur uit naar een vrouw.

## Zittingsduur

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

## Benoeming

De voorzitter 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 de voorzitter is vastgesteld op 2 dagen per week (0,4 vte).

## Vergoedingen

Voor de vergoeding van de onafhankelijk voorzitter wordt uitgegaan van 90% van de WNT-norm. Gezien het verwachte tijdsbeslag van de voorzitter in de OTB van 0,4 FTE, zal de vaste jaarlijkse vacatievergoeding € 80.280,- excl. BTW bedragen.

### De procedure

SPH laat zich in deze wervingsprocedure begeleiden door Ingrid Reichmann en Nicolette van Helsdingen, partners bij Partners at Work. Zij zullen de eerste gesprekken voeren met in potentie geschikte kandidaten. Vervolgens worden de best passende kandidaten bij SPH geïntroduceerd. Op basis hiervan worden kandidaten uitgenodigd voor het vervolg. Er zullen 2 of 3 selectiegesprekken zijn met de selectiecommissie en kennismakingsgesprekken met andere stakeholders. Onderdeel van het selectietraject is het inwinnen van referenties en het raadplegen van openbare bronnen.

Sluitingsdatum voor sollicitaties: 1 maart 2023.

De gesprekken met SPH: 13 en 15 maart.

Indien u zich kandidaat wilt stellen voor deze vacature upload dan uw CV en motivatie via onze website bij deze vacature: <https://partnersatwork.nl/vacature/onafhankelijk-voorzitter-sph/>

Voor nadere informatie over deze vacature kunt u contact opnemen met Ingrid Reichmann of Nicolette van Helsdingen via 035 - 548 0760.