

Functieprofiel lid verantwoordingsorgaan

Over Stichting Pensioenfonds Abbott Nederland

Stichting Pensioenfonds Abbott Nederland (SPAN) is opgericht op 1 januari 2002. Het fonds is een ondernemingspensioenfonds en is de uitvoerder van de pensioenovereenkomst van de werknemers van Abbott in Nederland.

Het doel van het fonds is de belanghebbenden bij te staan in de geldelijke gevolgen van ouderdom, arbeidsongeschiktheid en overlijden door middel van het toekennen van pensioenaanspraken.

De kernactiviteiten van het fonds zijn:

- het innen van geldelijke bijdragen van de aangesloten werkgevers;
- deze gelden te beleggen en te beheren;
- daaruit, volgens de regels van het pensioenreglement, uitkeringen toe te kennen bij ouderdom en overlijden.

Algemene kenmerken van het fonds

Het algemeen bestuur kent een paritair bestuursmodel en bestaat uit zes leden, waarvan er drie worden voorgedragen door de werkgevers. Twee bestuursleden namens de actieve deelnemers worden voorgedragen door de ondernemingsraden en één lid namens de pensioengerechtigden wordt voorgedragen door de vertegenwoordiger van de pensioengerechtigden in het Verantwoordingsorgaan.

Het bestuur heeft drie commissies ingericht: de Beleggingscommissie, de Communicatiecommissie en de Risicomanagementcommissie. Hier maken naast bestuursleden ook externe deskundigen deel van uit.

Het verantwoordingsorgaan

Het verantwoordingsorgaan van SPAN bestaat uit maximaal zeven leden namens de volgende geledingen:

- Vijf vertegenwoordigers van deelnemers;
- Eén vertegenwoordiger van pensioengerechtigden;
- Eén vertegenwoordiger van de werkgever.

De leden van het verantwoordingsorgaan hebben een zittingstermijn van vier jaar. Herbenoeming is mogelijk, hiervoor geldt geen maximum. Ten behoeve van de werving, selectie en benoeming van geschikte kandidaten is het onderhavige functieprofiel opgesteld.

Doel van de functie

Het Verantwoordingsorgaan heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur, over het door het bestuur uitgevoerde beleid evenals over beleidskeuzes voor de toekomst. Daarnaast adviseert het verantwoordingsorgaan het bestuur over het te voeren beleid en over onderwerpen als de samenstelling van de feitelijke premie en de hoogte van de premiecomponenten, het beloningsbeleid, het intern toezicht en het communicatiebeleid. Tevens mag het Verantwoordingsorgaan adviseren over zaken als liquidatie, fusie of splitsing van het fonds. Daarbij gaat het vooral om de vraag of het bestuur op een evenwichtige manier rekening heeft gehouden met de belangen van alle belanghebbenden

Een nadere uitwerking van de taken, bevoegdheden en werkwijze is opgenomen in het Reglement Verantwoordingsorgaan.

Individuele functie-eisen leden verantwoordingsorgaan

De leden van het verantwoordingsorgaan bekleden een belangrijke functie binnen het fonds en werken samen als een team. Het is dan ook van belang dat zij zich betrokken voelen bij het reilen en zeilen van het fonds. Gezamenlijk beschikken de leden van het verantwoordingsorgaan over de kennis, ervaring, vaardigheden en eigenschappen die noodzakelijk zijn om het bestuur van het fonds te kunnen adviseren, het beleid en de algemene gang van zaken te kunnen beoordelen en adviezen van externen te kunnen doorgronden.

Voor elk lid van het verantwoordingsorgaan geldt dat hij/zij voldoet aan de navolgende criteria:

1. heeft enige basiskennis over pensioen bij aanvang van het lidmaatschap en is bereid deze kennis aan te vullen en te verdiepen, onder meer door het volgen van een of meerdere opleidingen gedurende zijn of haar lidmaatschap;
2. heeft affiniteit met pensioenen en daaraan verwante onderwerpen;
3. beschikt over (enige) bestuurlijke ervaring;

4. heeft gevoel voor paritaire verhoudingen;
5. kan onafhankelijk denken, handelen en oordelen;
6. kan juiste, realistische en afgewogen conclusies trekken op basis van beschikbare informatie;
7. is in staat jaarverslagen en jaarrekeningen te lezen en verbanden te leggen.
8. beschikt over communicatieve vaardigheden;
9. is in staat tot samenwerken en kan een constructieve bijdrage leveren aan het team;
10. heeft voldoende tijd voor het uitvoeren van zijn of haar taak;
11. handelt conform wet- en regelgeving, statuten, reglementen, de normen en waarden van SPAN (met inbegrip van de gedragscode) en maatschappelijke normen;
12. is bereid om ten minste één zittingstermijn van vier jaar op zich te nemen en heeft de intentie om ten minste twee termijnen van vier jaar zitting te nemen in het verantwoordingsorgaan.

Benoemingsprocedure

De vertegenwoordigers van de deelnemers en de pensioengerechtigden worden gekozen door respectievelijk de deelnemers en de pensioengerechtigden. De werkgeversvertegenwoordiger in het verantwoordingsorgaan wordt voorgedragen en benoemd door de werkgever.

Bij de samenstelling van het verantwoordingsorgaan wordt zoveel mogelijk gestreefd naar een evenwichtige verdeling tussen werknemers, werkgevers en pensioengerechtigden en diversiteit qua geslacht en leeftijd.

Vergaderfrequentie en tijdsbesteding

Jaarlijks komt het verantwoordingsorgaan tenminste twee keer bijeen. Daarnaast vergadert het verantwoordingsorgaan ten minste tweemaal per jaar met (een delegatie van) het bestuur en eenmaal per jaar met de visitatiecommissie. De vergaderingen nemen gemiddeld elk één dagdeel in beslag.

De leden van het verantwoordingsorgaan nemen als toehoorder deel aan vergaderingen van de diverse commissies die het bestuur heeft ingesteld.

De verwachte tijdsbesteding voor het verantwoordingsorgaan is per lid van het verantwoordingsorgaan ongeveer 6 tot 8 dagen per jaar, dat komt neer op ongeveer een halve dag per maand. De jaarlijkse piek van de werkzaamheden ligt in mei en juni.

Indien noodzakelijk voor het ontwikkelen en onderhouden van het vereiste kennisniveau nemen de leden van het verantwoordingsorgaan deel aan opleidingen, seminars of andere bijeenkomsten.

Vergoeding

Het lid van het verantwoordingsorgaan namens de pensioengerechtigden ontvangt een vergoeding voor zijn/haar werkzaamheden in de vorm van vacatiegelden. Ook ontvangt hij/zij een reiskostenvergoeding. Deze vergoeding wordt verstrekt overeenkomstig het door het bestuur vastgestelde beloningsbeleid. De overige leden zijn in dienst van de werkgever en ontvangen daarom geen vergoeding vanuit het fonds.