

Functieprofiel algemeen

Profiel van het pensioenfonds

Het pensioenfonds wil nu en in de toekomst voor zeevarenden en oud-zeevarenden in de bedrijfstak koopvaardij op betrouwbare, maatschappelijk verantwoorde, transparante en kostenefficiënte wijze de pensioenregeling uitvoeren.

Bestuur

Het bestuur bestaat uit negen leden. Vier daarvan zijn voorgedragen door werkgeversorganisaties. Twee bestuursleden zijn voorgedragen door werknemersorganisaties en twee bestuurders zijn gekozen in het bestuur door de pensioengerechtigden. Daarnaast heeft het bestuur een extern bestuurslid. Het bestuur besteedt aandacht aan diversiteit (man/vrouw en leeftijd) binnen het bestuur, zoals (ook) wordt aangegeven in de Code Pensioenfonds. Bij de vervulling van een vacature wordt actief gezocht (en/of actief opgeroepen om te zoeken) naar kandidaten die passen in de diversiteitsdoelstellingen. Het bestuur neemt hierover tijdig contact op met degenen die betrokken zijn bij het voordragen of de verkiezing van kandidaten.

Bij de taakverdeling tussen de bestuursleden worden drie portefeuilles en één sleutelfunctie onderscheiden:

- Beleggingsbeleid;
- Pensioenzaken en communicatie;
- Finance, AO en IT;
- Sleutelfunctie risicobeheer.

Naast de hierboven genoemde functies die door het bestuur worden uitgeoefend heeft het fonds een sleutelfunctie actuarieel en een sleutelfunctie interne audit. Deze zijn extern belegd. Deze sleutelfunctiehouders nemen geen deel aan de bestuursvergadering, maar leveren hun rapportages aan via respectievelijk de sleutelfunctiehouder risicobeheer en het dagelijks bestuur. De sleutelfunctiehouders hebben wel een 'standing invitation' voor de bestuursvergadering.

Het bestuur wordt ondersteund door een bestuursbureau en de partij aan wie de dagelijks uitvoering van de werkzaamheden is uitbesteed. Deze uitvoeringsorganisatie (MN) administreert de pensioenregeling en is door het pensioenfonds tevens aangesteld als fiduciair beheerder voor het vermogensbeheer.

Taken en verantwoordelijkheden van het bestuur

Het bestuur heeft de opdracht de pensioenregeling uit te voeren. Om dat te kunnen doen formuleert het bestuur beleid op een groot aantal terreinen en zorgt ervoor dat dit wordt uitgevoerd. Het betreft in ieder geval de volgende onderwerpen:

- premiebeleid;
- beleggingsbeleid;
- toeslagbeleid;
- risicobeleid;
- aansluitings- en handhavingsbeleid;
- communicatiebeleid;
- uitbestedingsbeleid;
- geschiktheid;
- diversiteit en complementariteit;
- beloningen.

Verder is het bestuur verantwoordelijk voor een correcte pensioenadministratie, incasso van premies en uitkering van pensioenen. Het bestuur legt over de uitvoering van de pensioenregeling verantwoording af en is daarover tevens transparant naar al zijn stakeholders.

De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het bestuur in algemene zin zijn:

- het inrichten van de bestuurlijke organisatie van het fonds;
- het agenderen van beleidsonderwerpen;
- het voorbereiden van beleid;
- het vaststellen van het beleid;
- het houden van toezicht op de uitvoering van het beleid;
- het evalueren van de bestuurlijke organisatie en het gevoerde beleid;
- het afleggen van verantwoording.

Algemene eisen bestuurder

De rol van bestuurder is een verantwoordelijke rol. Als pensioenfondsbestuurder worden bij de uitoefening van de taak de belangen van alle betrokkenen evenwichtig afgewogen. Het gaat hierbij niet om vertegenwoordiging van een specifieke groep, onderneming of vereniging. Het bestuurslid dient ervoor te zorgen dat de verantwoordelijkheden en taken met betrekking tot het pensioenfonds strikt gescheiden zijn van de andere verantwoordelijkheden en taken die hij/zij heeft.

Iedere bestuurder heeft de volgende taken en verantwoordelijkheden:

- bewaken van naleving van de statuten en de reglementen van het fonds;
- een constructieve inbreng tijdens bestuursvergaderingen;
- het bijwonen en volgen van trainingen om de kennis up-to-date te houden;
- verantwoording afleggen aan de belanghebbenden van het fonds over het gevoerde beleid.

Bestuursleden vullen elkaar aan in kennis en competenties. Het gehele bestuur beschikt tenminste over geschiktheidsniveau A. Voor de bestuurder betekent dit dat hij/zij:

- de opbouw en het functioneren van de begrippen en systemen uit de pensioenmaterie kent, ook wel het pensioencomplex genoemd;
- de hoofdstructuur en het primaire begrippenkader van de deskundigheidsgebieden in hun onderlinge samenhang kent;
- in eigen woorden het pensioencomplex kan uitleggen;
- zicht heeft op de onderlinge samenhang van de deskundigheidsgebieden;
- onafhankelijk kan optreden in de besluitvorming door het bestuur, waarbij evenwichtige belangenafweging een belangrijke rol speelt;
- actief kan deelnemen aan de gedachtewisseling en oordeelsvorming die nodig zijn om een goed besluit te nemen.

Kennis

De deskundigheid op geschiktheidsniveau A omvat de volgende kennisgebieden:

- het besturen van een organisatie;
- relevante wet- en regelgeving;
- pensioenregelingen en pensioensoorten;
- financieel-technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering;
- administratieve organisatie en interne controle;
- communicatie;
- uitbesteding.

Het bestuur draagt er zorg voor dat het via permanente educatie op de hoogte blijft van actuele ontwikkelingen op deze aandachtsgebieden en tegelijkertijd aangesloten blijft op brede maatschappelijke ontwikkelingen die van belang kunnen zijn voor de pensioenregeling en de

uitvoering daarvan.

Competenties

Het bestuur draagt er verder zorg voor dat de volgende competenties binnen het bestuur als geheel aanwezig zijn, worden onderhouden en waar mogelijk verder ontwikkeld:

- het vermogen tot strategisch denken,
- multidisciplinair denken en oordeelsvorming,
- verantwoordelijkheid kunnen nemen en over reflecterend vermogen beschikken,
- omgevingsbewust zijn,
- communicatief vermogen,
- samenwerken,
- durf om zich kwetsbaar op te stellen,
- luisteren,
- loyaliteit,
- strategische sturing en toezicht en overzicht houden,
- problemen analyseren en oordeel vormen,
- stressbestendigheid,
- onafhankelijkheid,
- authenticiteit,
- overtuigingskracht,
- klant- en kwaliteitsgerichtheid,
- besluitvaardigheid,
- onderhandelingsvaardigheid,
- resultaatgericht en actiegerichtheid,
- voorzittersvaardigheid en leiderschap (dit geldt voor de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter).

De geschiktheid van een bestuurslid blijkt in ieder geval uit de opleiding, werkervaring en competenties van het bestuurslid en de doorlopende toepassing hiervan. De bestuurder voldoet minimaal aan HBO- opleidingsniveau c.q. werk- en denkniveau.

Iedere bestuurder van het pensioenfonds onderschrijft de volgende uitgangspunten:

- integriteit en onafhankelijkheid vormen de eerste voorwaarde om te kunnen besturen;
- bestuurders staan er borg voor voldoende tijd voor de uitoefening van de bestuursfunctie beschikbaar te hebben;
- bestuurders hebben een grondige kennis van het fonds zelf in termen van de regeling, de populatie, de cultuur e.d. De doelstellingen van het fonds en de op de fonkskarakteristieken afgestemde uitgangspunten zitten bestuurders als het ware 'in de genen'. Die doelstellingen en uitgangspunten zijn voor de bestuurders van cruciaal belang voor de evenwichtige afweging van belangen en voor de omgang met dilemma's in de bestuurlijke besluitvorming;
- bestuurders zijn zich ervan bewust dat de cultuur van een (financiële) instelling voorspeller is van de prestaties van de organisatie en zijn zich bewust van het belang van voorbeeldgedrag: 'the tone at the top'. Bestuurders hebben open oog voor de werking van groepsdynamische processen en voor het belang om individueel respectievelijk gezamenlijk regelmatig te reflecteren op eigen gedrag en op het gezamenlijke bestuurlijke functioneren (bestuurlijke evaluatie).

Het bestuur vindt dat een iedere bestuurder moet voldoen aan de volgende kenmerken:

- teamspeler;
- analytisch denkvermogen;
- minimaal één dag per week beschikbaar;

- bestuurlijke ervaring;
- bereid cursussen te volgen en congressen e.d. bij te wonen.

Affiniteit met de sector Koopvaardij en voordragende organisatie is een pré.

Bijlage - Functieprofiel portefeuille Pensioenzaken en Communicatie

Taak

De portefeuillehouders voor pensioenzaken en communicatie hebben de volgende taken en bevoegdheden:

- het adviseren van het bestuur over het door het bestuur vast te stellen communicatie- en pensioenbeleid (o.a. acceptatie- en vrijstellingsbeleid) en het toezien op de uitvoering hiervan;
- het adviseren van het bestuur omtrent voorgenomen besluiten in het kader van de uitvoering van de pensioenregeling, zoals besluiten over acceptatie- en vrijstellingsverzoeken, bezwaren en geschillen;
- het voorbereiden van besluitvorming door het bestuur met betrekking tot:
 - de risicotolerantiegrenzen per (toegewezen) risicocategorie;
 - de risicowaarderingsschalen per (toegewezen) risicocategorie;
- het bijdragen aan het onderhouden van het risicoregister door het:
 - identificeren van potentiële risico's;
 - bijhouden van waarschijnlijkheid van het voorvallen van de aan de portefeuillehouders toegewezen risico's (waaronder omgevings- en juridisch risico) en de impact van deze risico's;
 - bepalen van de risicostrategie per risico in lijn met de overall risicobereidheid en risicotolerantiegrenzen per risicocategorie;
- het voorbereiden van voorstellen voor besluitvorming door het bestuur voor:
 - de onderzoeksvragen die door middel van de deep dives beantwoord moeten worden;
- het uitvoeren van deep dives en de rapportage hierover aan het bestuur;
- het monitoren van de aan de portefeuillehouders toegewezen risico's;
- het monitoren van incidenten en zorgdragen voor de vastlegging en analyse;
- het opstellen van een risicoparagraaf bij beleidsvoorstellen/-adviezen;
- het evalueren van de risico-inschattingen en de effectiviteit van de beheersmaatregelen voor de aan de portefeuillehouders toegewezen risico's;
- het adviseren van het bestuur over door het bestuur te nemen besluiten tot wijziging van de statuten, de reglementen en van de wensen en ambities omtrent pensioenuitvoering en het maken van afspraken met de pensioenuitvoerder over de kwaliteit van de dienstverlening inclusief verbeteracties (binnen de kaders van het uitbestedingbeleid);
- het monitoren van de naleving van de wet- en regelgeving, de werking van de gedragscode en zorgen dat de pensioenuitvoering zodanig plaatsvindt binnen de kaders van de gemaakte afspraken en dat de verbeteracties worden gerealiseerd;
- het monitoren van de uitvoering van het door het bestuur vastgestelde communicatiebeleid naar deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers;
- het adviseren van het bestuur over de beheersing van de IT voor wat betreft de zaken die de portefeuille pensioenzaken en communicatie betreffen;
- zijn verantwoordelijk voor het opstellen van heldere bestuurlijk gerichte voorleggers ten behoeve van de besluitvorming door het bestuur;
- overige door het bestuur opgedragen taken.

Aanvullende eisen

De portefeuillehouders voor pensioenzaken en communicatie beschikken over de volgende specialistische kwaliteiten:

- Inzicht in het functioneren van het arbeidsvoorwaardelijk overleg en goed bekend met de verantwoordelijkheidsverdeling tussen arbeidsvoorwaardelijk overleg en pensioenfonds;
- Bekend met de Pensioenwet en de daarop gebaseerde nadere regelgeving, fiscale wetgeving ter zake van pensioenen, wettelijke verplichtingen en voorschriften en beleidsregels van de toezichthouders en maatschappelijke ontwikkelingen;
- Bekend met de wettelijke regelingen inzake geschillen en kennis van en ervaring met klachtenafhandeling;
- In staat om uitvoeringsaspecten bij besluitvorming te betrekken en gesprekspartners te zijn voor uitvoeringszaken met de uitvoeringsorganisatie;
- Toezicht kunnen houden op de juiste uitvoering van de pensioenregeling;
- Affiniteit met communicatievraagstukken. Heeft een visie op pensioencommunicatie en bij voorkeur ervaring met communicatie over financiële producten en/of arbeidsvoorwaarden;
- Toezicht kunnen houden op een juiste uitvoering van het communicatiebeleid.