

Het verantwoordingsorgaan

zoekt vier nieuwe leden!

Ontvang je een pensioen van BPF Waterbouw en wil je graag iets betekenen voor je medepensioengerechtigden? Geef je dan op als kandidaat voor het verantwoordingsorgaan.

Als lid van het verantwoordingsorgaan werk je samen met andere leden die werkgevers of werknemers vertegenwoordigen. Het verantwoordingsorgaan heeft adviesrecht op basis van de Pensioenwet, bijvoorbeeld als het klachten- en geschillenreglement of het beloningsbeleid wordt gewijzigd. Het bestuur vraagt het verantwoordingsorgaan dan om advies. Maar het verantwoordingsorgaan mag ook op eigen initiatief adviseren. Daarnaast geeft het verantwoordingsorgaan jaarlijks in het jaarverslag een oordeel over hoe het bestuur het afgelopen jaar heeft gehandeld.

In het verantwoordingsorgaan zitten op dit moment tien leden. Er zijn vier vacatures namens pensioengerechtigden. Ben je geïnteresseerd, bekijk dan onderstaand functieprofiel. Als je hieraan voldoet ontvangen wij graag je reactie met motivatie en curriculum vitae. Stuur het naar secretariaat@bpfwaterbouw.nl.

Als er meer dan vier geschikte kandidaten zijn, vinden er verkiezingen plaats. Pensioengerechtigden mogen dan hun stem uitbrengen. Als lid van het verantwoordingsorgaan ontvang je een vergoeding op basis van het beloningsbeleid van BPF Waterbouw.

FUNCTIEPROFIEL LID VERANTWOORDINGSORGAAN

Bevoegdheden en taken van het verantwoordingsorgaan

Het bestuur van BPF Waterbouw legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan (VO) over het beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd. Het VO heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur aan de hand van het jaarverslag, de jaarrekening en andere informatie, waaronder de bevindingen van het intern toezicht, over het door het bestuur uitgevoerde beleid, evenals over beleidskeuzes voor de toekomst. Dit oordeel wordt, samen met de reactie van het bestuur daarop, bekend gemaakt en in het jaarverslag opgenomen.

Naast de oordeelsvorming heeft het VO een adviestaak. Bij de uitoefening van haar taak moeten de leden van het VO de belangen van haar groep (te weten werkgevers, werknemers of pensioengerechtigden) goed kunnen verwoorden. De leden van het VO treden op als één team. Wat de competenties betreft vullen zij elkaar aan, maar er zijn een paar basiscompetenties waarvan verwacht wordt dat deze collectief binnen het VO aanwezig zijn. Qua kennisniveau geldt er een minimumvereiste op te benoemen gebieden.

Het VO heeft een adviestaak ten aanzien van de volgende taken:

- a. het beleid inzake beloningen;

- b. de inrichting en samenstelling van het intern toezicht;
- c. de profielschets voor leden van het intern toezicht;
- d. het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillenprocedure;
- e. het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid;
- f. gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het pensioenfonds of de overname van verplichtingen door het pensioenfonds;
- g. liquidatie, fusie of splitsing van het pensioenfonds;
- h. het sluiten, wijzigen of beëindigen van een uitvoeringsovereenkomst;
- i. het omzetten van het pensioenfonds in een andere rechtsvorm, bedoeld in artikel 18 van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek;
- j. de samenstelling van de feitelijke premie en de hoogte van de premiecomponenten

Het verantwoordingsorgaan wordt op een zodanig tijdstip om advies over de punten genoemd in sub a tot en met j gevraagd dat het advies van het verantwoordingsorgaan van wezenlijke invloed kan zijn op de bedoelde besluiten.

Kennis

Het VO streeft ernaar dat de leden van het VO samen voldoen aan het geschiktheidsniveau A. Bij niet ieder lid hoeft dit volledig aanwezig te zijn, als alle leden samen maar een bepaald niveau hebben. De kennis en het inzicht moeten worden gebruikt om in staat te zijn tot een standpunt te komen over een voorgenomen bestuursbeleid dan wel over het gevoerde bestuursbeleid.

De deskundigheid wordt vastgesteld op de volgende gebieden:

- Bestuur, organisatie en communicatie:
 - algemeen management;
 - financiële verslaglegging;
 - communicatie;
- Relevante wet- en regelgeving, pensioenen en financieel technische aspecten:
 - wet- en regelgeving;
 - pensioenregelingen en pensioensoorten;
 - financiële aspecten;
 - actuariële aspecten;
 - vermogensbeheer: beleggingen
 - vermogensbeheer: vastgoedkennis;
- Beheerste en integere bedrijfsvoering en uitbesteding:
 - administratieve organisatie en interne controle (AO/IC);
 - beheerste en integere bedrijfsvoering;
 - risicomangement;
 - compliance;
 - uitbesteding
- Evenwichtige en consistente besluitvorming.

Competenties

Competenties zijn persoonlijke kwaliteiten die onder andere nodig zijn om een bepaalde rol goed uit te kunnen oefenen. Of iemand geschikt is voor de rol als lid van het VO, wordt namelijk niet alleen bepaald door kennis en kunde. Ook persoonlijkheid en talenten spelen een belangrijke rol. Belangrijk is dat men zich bewust is van de eigen vaardigheden en die van elkaar, zodat de leden van het VO daarmee rekening kunnen houden. Bepaalde vaardigheden kunnen (verder) worden ontwikkeld door opleiding en praktijkervaring. Leden van het VO behoren derhalve bereid te zijn om vaardigheden (verder) te ontwikkelen.

Een lid van het VO beschikt over de volgende competenties:

- Authenticiteit: is consistent in woord en daad, waarbij gedachten en gevoelens ook in lijn zijn met wat hij of zij zegt en doet.
- Communicatief vermogen: brengt op een begrijpelijke en acceptabele wijze in een daartoe geëigende vorm een boodschap over aan anderen. Is gericht op duidelijkheid, transparantie en actief feedback geven en nemen;
- Helikopterzicht en oordeelsvermogen: brengt op een begrijpelijke en acceptabele wijze in een daartoe geëigende vorm een boodschap over aan anderen. Is gericht op duidelijkheid, transparantie en actief feedback geven en nemen.
- Onafhankelijkheid: is zelfstandig in zijn of haar gedrag, durft eigen standpunten tegenover anderen (en enig deelbelang) te handhaven en te verdedigen in het belang van alle belanghebbenden van het fonds. Opereert hiertoe objectief en kritisch. Herkent en anticipeert op situaties waarin persoonlijke en zakelijke belangen (potentieel) conflicteren.
- Samenwerkingsvermogen: heeft oog voor het groepsbelang en levert een bijdrage aan het gemeenschappelijke resultaat. Is tevens in staat in collegiaal verband te functioneren en geen pleitbezorger te zijn van individuele belangen.
- Verantwoordelijkheid: heeft inzicht in interne en externe belangen, weegt deze zorgvuldig af en legt hierover verantwoording af. Toont lerend vermogen en beseft dat zijn of haar handelen invloed heeft op de belangen van stakeholders.
- Kritisch: Kritische vragen kunnen stellen aan het bestuur.

Beschikbaarheid

Het VO-lid heeft voldoende tijd om de vergaderingen uit de vergaderplanning bij te wonen.