

COMPETENTIEVISIE VAN HET VERANTWOORDINGSORGAAN VAN BPF SCHILDERS

INLEIDING

Deze competentievisie is opgesteld ten behoeve van de werving van leden voor het verantwoordingsorgaan van BPF Schilders. Ook kan deze competentievisie gebruikt worden om de geschiktheid van de leden van het verantwoordingsorgaan te toetsen en te versterken.

Profiel van BPF Schilders

BPF Schilders is een bedrijfstak pensioenfonds dat sinds 2 april 1951, in opdracht van sociale partners, de opbouw en betaling van de pensioenen voor alle werknemers, ondernemers zonder personeel en pensioengerechtigden in de sector verzorgt. Lees [hier](#)¹ meer over de missie en visie van BPF Schilders.

Profiel verantwoordingsorgaan

Het verantwoordingsorgaan bestaat uit 12 leden:

- 6 zetels namens pensioengerechtigden;
- 3 zetels namens de werknemers;
- 2 zetels namens de zzp-ers;
- 1 zetel namens de werkgevers.

Het verantwoordingsorgaan heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur, over het door het bestuur gevoerde beleid en over beleidskeuzes voor de toekomst. Het oordeel wordt gegeven aan de hand van het jaarverslag, de jaarrekening en andere informatie, waaronder de bevindingen van het intern toezicht (de raad van toezicht). Daarnaast heeft het verantwoordingsorgaan een aantal adviesrechten.

¹ <https://www.bpfschilders.nl/over-ons/dit-zijn-we/missie-en-visie/>

Competenties

Iedereen beschikt over verschillende competenties (vaardigheden). Het is de combinatie van competenties die de mens in zijn professionaliteit kenmerkt en geschikt maakt voor de ene taak of juist voor een andere. Het is niet reëel te verwachten dat een persoon aan alle competenties die worden genoemd voldoet en al helemaal niet dat iemand op alle competenties uitblinkt. Belangrijk is dat men zich bewust is van de eigen competenties en die van elkaar, zodat de leden van het verantwoordingsorgaan daarmee rekening kunnen houden. Daarbij is het ook van belang dat vele competenties (verder) kunnen worden ontwikkeld door middel van opleiding en praktijkervaring. Leden van het verantwoordingsorgaan behoren daarom bereid te zijn om competenties (verder) te ontwikkelen.

Een lid van het verantwoordingsorgaan beschikt (in meerdere of in mindere mate) over de volgende competenties:

- affiniteit met pensioenen en daarbij relevante onderwerpen;
- onafhankelijk (d.w.z. niet slechts vanuit het enkele belang van de eigen achterban) kunnen denken en handelen/oordelen in het belang van alle belanghebbenden bij BPF Schilders;
- inlevingsvermogen in de effecten van te nemen besluiten op alle belanghebbenden van BPF Schilders (dit in het kader van de adviesfunctie);
- kunnen trekken van juiste, realistische en afgewogen conclusies op basis van de beschikbare informatie, waarbij een onderscheid gemaakt wordt tussen hoofd- en bijzaken (oordeelsvorming);
- in staat zijn het oordeel zowel mondeling als schriftelijk helder te verwoorden;
- goed kunnen samenwerken binnen het verantwoordingsorgaan en met het bestuur;
- bijdragen aan de eenheid van het te geven oordeel (het verantwoordingsorgaan spreekt bij voorkeur met één mond, eenmansacties vermijden);
- het volgen van actuele ontwikkelingen op pensioengebied en deze kunnen vertalen in consequenties voor BPF Schilders;
- gemotiveerd en bereid zijn om zich verder te ontwikkelen, met name op het gebied van kennis over pensioen;
- om kunnen gaan met moderne communicatiemiddelen zoals e-mail, digitale vergadertechnieken, tablet/computer, whatsapp, etc.

Geschiktheid

Gezamenlijk dient het verantwoordingsorgaan te beschikken over bepaalde basiskennis op een aantal aandachtgebieden. Bij basiskennis gaat het om feitenkennis die nodig is om te weten waarover het verantwoordingsorgaan en het bestuur spreekt en om te begrijpen waarover advies wordt gevraagd. Het is niet vereist dat ieder lid van het verantwoordingsorgaan over basiskennis van ieder aandachtsgebied beschikt, zolang het verantwoordingsorgaan als collectief op ieder aandachtsgebied over voldoende basiskennis beschikt.

Het verantwoordingsorgaan heeft een (intern) opleidingsplan. Dit opleidingsplan is erop gericht het verantwoordingsorgaan te begeleiden naar een groei in kennis, zodat het verantwoordingsorgaan de impact van de zeven wettelijke deskundigheidsgebieden kan beoordelen. Deze deskundigheidsgebieden zijn:

1. Het besturen van een pensioenfonds/organisatie
2. Relevante wet- en regelgeving
3. Pensioenregelingen en -soorten
4. Financiële aspecten
5. Administratieve organisatie en interne controle
6. Communicatie
7. Uitbesteding van werkzaamheden

Met het opleidingsplan beoogt BPF Schilders dat de leden van het verantwoordingsorgaan zich de kennis eigen maken binnen één jaar na benoeming. Het bestuur dient vooraf akkoord te gaan met de gewenste opleiding van (een lid van) het verantwoordingsorgaan.

Tijdsbeslag en vergoedingen

- De gemiddelde tijdsbesteding is vier uur per week;
- Het verantwoordingsorgaan vergadert zo vaak als nodig is voor een goed functioneren van het orgaan;
- Minimaal tweemaal per jaar vergadert het verantwoordingsorgaan met het bestuur;
- Het verantwoordingsorgaan heeft recht op overleg met de raad van toezicht;
- Van ieder lid van het verantwoordingsorgaan wordt verwacht dat hij/zij goed voorbereid naar een vergadering komt. Vergaderingen worden zo efficiënt mogelijk in de tijd georganiseerd en beslaan doorgaans een hele dag. De voorbereiding vergt gemiddeld ook een dag;
- Een lid van het verantwoordingsorgaan ontvangt voor zijn/haar werkzaamheden een vergoeding.

Evaluatie

Het verantwoordingsorgaan evalueert jaarlijks zijn eigen functioneren. Het bestuur en het intern toezicht worden geïnformeerd over de evaluatie van het verantwoordingsorgaan.

Diversiteit

Een verantwoordingsorgaan dat divers is samengesteld leidt tot een beter verantwoordingsorgaan. In de visie van BPF Schilders wordt diversiteit zo vertaald dat er wordt gestreefd naar een evenwichtige man/vrouw verdeling en waar mogelijk verschillende leeftijden in relatie tot deskundigheid. Het moment van toetreding tot het verantwoordingsorgaan is bepalend voor het behoren tot de groep jong (beneden de leeftijd van 40 jaar). Idealiter wordt ook gestreefd naar een lid van het verantwoordingsorgaan met een niet-autochtone achtergrond voor een nog betere afspiegeling van het deelnemersbestand.