
Functieprofiel voorzitter

Stichting Pensioenfonds Tandartsen en Tandartsen-specialisten

Versie 31 oktober 2022

1. SPT

De Stichting Pensioenfonds Tandartsen en Tandarts-specialisten (SPT) is een gesloten beroepspensioenfonds. Sinds 1 januari 1995 treden geen nieuwe deelnemers toe en sinds 1 januari 1997 vindt er geen premiebetaling meer plaats.

SPT heeft ten doel de beroepspensioenregeling van SPT uit te voeren en ten behoeve van de deelnemers, pensioengerechtigden en aanspraakgerechtigden, voorzieningen bij ouderdom, arbeidsongeschiktheid of overlijden te treffen volgens het pensioenreglement te stellen regels.

Enkele kerngetallen SPT (bron: jaarverslag 2021):

- SPT heeft in totaal 6.515 deelnemers;
- SPT heeft een pensioenvermogen van € 2.018 miljoen;
- De voorziening pensioenverplichtingen is € 1.650 miljoen;
- In 2021 is voor € 73 miljoen aan pensioen uitgekeerd;
- Het belegd vermogen is € 2.077 miljoen.

2. Het bestuur

Het bestuur van SPT bestaat uit vier leden. Twee leden zijn tandarts (resp. tandarts-specialist) en twee leden zijn onafhankelijk externe deskundigen. Per 1 juli 2023 komt de positie van voorzitter vrij. Dit betreft een positie vanuit de geleding van de tandarts/tandarts-specialisten. Het gaat hier om een (gewezen) deelnemer of gepensioneerde van SPT.

SPT heeft een diversiteitsbeleid. Het huidige bestuur bestaat uit 3 mannen en 1 vrouw, allen boven de 40 jaar. Er wordt niet specifiek gezocht naar een man of een vrouw. Bij gelijke geschiktheid gaat de voorkeur uit naar een vrouw. Gezien de eis dat de kandidaat-voorzitter uit de eigen geleding komt, wordt er geen leeftijdseis gesteld.

Het bestuur van SPT wordt ondersteund door commissies:

- a) de beleggingscommissie die het bestuur adviseert over de financiële risico's en het beleggingsbeleid en toezicht houdt op de uitvoering ervan;
- b) de risicobeheer- en uitbestedingscommissie die het bestuur adviseert over uitbesteding en het risicomangement;
- c) de communicatiecommissie die het bestuur adviseert over het communicatiebeleid en de uitvoering ervan.

De gevraagde voorzitter heeft geen zitting in één van de commissies, maar neemt als toehoorder wel deel aan alle commissievergaderingen.

De uitvoering van de deelnemers- en de financiële administratie is uitbesteed aan AZL. Het vermogensbeheer is uitbesteed aan meerdere externe vermogensbeheerders. Het bestuur legt verantwoording af over het gevoerde beleid aan het Verantwoordingsorgaan. Het interne toezicht wordt uitgevoerd door de raad van toezicht.

3. Taken en verantwoordelijkheden

De taken en verantwoordelijkheden van het bestuurslid zijn de volgende:

- I. Het nemen van besluiten (met het gehele bestuur) over alle zaken die betrekking hebben op de besturing van het fonds;
- II. Het toezien op de uitvoering van het pensioenreglement, waarbij de belangen van alle betrokkenen evenwichtig worden afgewogen;
- III. Het evalueren van de bestuurlijke organisatie en het gevoerde beleid.

4. Specifieke taken en vereisten voorzitter

De voorzitter ziet toe op het goed en integer functioneren van het bestuur, bewaakt de evenwichtige afweging van belangen in de besluitvorming, ziet erop toe dat het bestuur zijn taak vervult op een open en toegankelijke manier, waarbij de belanghebbenden inzicht krijgen in de informatie, overwegingen en argumenten die ten grondslag liggen aan besluiten en handelingen van het bestuur.

De taken en verantwoordelijkheden van de voorzitter zijn:

- I. De taken van elk bestuurslid genoemd onder 3;
- II. Het op efficiënte en effectieve wijze leiden van vergaderingen;
- III. Contact onderhouden met de fondsorganen;
- IV. Contact onderhouden met de externe toezichthouders;
- V. Is het gezicht naar de deelnemers en naar buiten.

De voorzitter van het bestuur dient te beschikken over specifieke vaardigheden met betrekking tot het voorzitterschap, te weten:

- I. Is in staat een open en inclusieve sfeer te creëren waarin iedereen gelijkwaardig kan participeren en diversiteit wordt omarmt;
- II. Heeft oog voor taakvervulling en verantwoordelijkheden van anderen;
- III. Zet personen in hun kracht en stimuleert onderlinge samenwerking;
- IV. Kan onafhankelijk standpunten binnen het bestuur afwegen en bij elkaar brengen;
- V. Bewaakt de kwaliteit van de besluitvorming.

Naast de specifieke kwaliteiten beschikt hij/zij over generieke bestuurskwaliteiten zoals:

- I. Kennis van en ervaring met de verschillende aspecten van het besturen van een (beroeps)pensioenfonds, strategisch denkend, communicatievaardig, luisterend en empathisch vermogen, relatienetwerken, daadkracht, uitstraling binnen de beroepsgroep, sociaal vaardig en stressbestendig;
- II. Managementvaardigheden (inbegrepen het houden van overzicht, het geven van sturing en het delegeren van taken).

Op ieder bestuurslid is het geschiktheidsplan SPT van toepassing.

Competenties en professioneel gedrag

Naast de bovengenoemde generieke bestuurskwaliteiten voor ieder bestuurslid, beschikt de voorzitter in bijzondere mate nog over de volgende specifieke competenties:

- a. *Leiderschap*: Geeft richting en sturing aan het bestuur. Brengt samenwerkingsverbanden (o.a. met andere gremia) tot stand en handhaaft deze. Evalueert, stimuleert, motiveert en borgt de vakbekwaamheid van medebestuurders om een beoogd doel tot een goed einde te brengen. Staat open voor en biedt ruimte aan kritische discussies. Ontdekt en benoemt gemeenschappelijke belangen op een wijze die tot overeenstemming leidt. Beschikt over zelfkennis op basis van doorlopende (zelf)reflectie en beoordeling door belanghebbende anderen. Past deze (zelf)reflectie toe op gewenste verbeteringen en veranderingen.
- b. *Helikopterzicht en oordeelsvorming*: Kan gegevens en mogelijke handelwijzen tegen elkaar afwegen en tot een logisch oordeel komen. Onderzoekt, herkent en begrijpt de essentiële elementen en vraagstukken. Kan hoofdzaken van bijzaken onderscheiden en verbanden en gedragspatronen herkennen. Is in staat om naar het grotere geheel te kijken en van daaruit de lijnen of vervolgstappen bepalen.
- c. *Omgevings sensitiviteit*: Heeft oog voor en respecteert de taken en verantwoordelijkheden van alle gremia bij het fonds en de democratisch genomen besluiten. Is goed geïnformeerd over de relevante financiële, economische, maatschappelijke en andere ontwikkelingen in de omgeving van de (beroeps)pensioenfonds en kan deze informatie effectief benutten.
- d. *Besluitvaardigheid*: Neemt op tijd beslissingen door middel van het ondernemen van acties of zich vastleggen door middel van het uitspreken van meningen.
- e. *Integriteit*: Handhaven van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen en van het integriteitsbeleid van SPT.
- f. *Probleemanalyse en oordeelsvorming*: Signaleren van problemen; herkennen van belangrijke informatie; verbanden leggen tussen gegevens van mogelijke oorzaken van problemen; zoeken van ter zake doende gegevens. Gegevens en mogelijke handelwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar afwegen en tot realistische beoordelingen komen.
- g. *Visie*: Het vermogen om afstand te nemen van de dagelijkse praktijk; zich te concentreren op de hoofdlijnen en het lange termijn beleid en dit te vertalen naar korte termijn beleid.
- h. *Communicatie*: Communicatieve vaardigheid om standpunten duidelijk en begrijpelijk aan anderen over te brengen.

5. Algemene geschiktheidseisen

Aan iedere bestuurder worden algemene geschiktheidseisen eisen gesteld op het gebied van:

- Deskundigheid
- Competenties en vaardigheden
- Professioneel gedrag
- Beschikbare tijd voor bestuurswerk

Op ieder bestuurslid is het geschiktheidsplan SPT van toepassing. De eisen vloeien mede voort uit wet- en regelgeving en worden hieronder nader beschreven.

a) Deskundigheid

Deskundigheid wordt verdeeld in aandachtsgebieden en onderscheiden in niveau A en B. Niveau B betekent dat de kandidaat op de hieronder genoemde terreinen een verdiept inzicht heeft en actuele ontwikkelingen kan duiden.

Nieuwe bestuurders dienen bij infunctietreding ten minste deskundigheidsniveau A te hebben op de volgende aandachtsgebieden:

- Besturen van een organisatie
- Relevante wet- en regelgeving
- Pensioenregelingen en pensioensoorten
- Financieel-technische en actuariële aspecten
- Administratieve organisatie en interne controle
- Communicatie
- Uitbesteding
- Gegevensbeleid en informatietechnologie
- Risicomanagement en risicomanagementbeheersing
- ESG / duurzaam en verantwoord beleggen.

De kandidaat kan zijn/haar deskundigheid op de verschillende gebieden onderbouwen met diploma's en/of relevante werkervaring.

b) Professioneel gedrag

Ieder bestuurslid moet zich professioneel gedragen. Hiervoor geldt onder andere dat men:

- in staat is om problemen in een breder perspectief te zien, verbanden te leggen, de gevolgen van zijn of haar beslissingen te onderkennen en lastige beslissingen te nemen;
- onpartijdig en onafhankelijk kan optreden, maar ook kan samenwerken;
- in staat is om beleid te maken en toezicht te houden op de uitvoering.

c) Beschikbare tijd voor bestuurswerk.

De functie van voorzitter beslaat gemiddeld 130 dagdelen per jaar.

6. Evaluatie

Jaarlijks evalueert het bestuur het eigen functioneren. Eens per drie jaar gebeurt dit onder leiding van een externe deskundige.

7. Tijdsbeslag en beloning

Voor bestuursleden is het beloningsbeleid van het fonds van toepassing. De beloning houdt rekening met een tijdsbeslag van gemiddeld 130 dagdelen per jaar. Bestuursleden dienen zich te conformeren aan het integriteitsbeleid en de gedragscode van het fonds.

8. Duur zittingstermijn

Benoeming van de voorzitter vindt plaats voor een aaneengesloten periode van drie jaar. Een bestuurslid kan maximaal twee keer worden herbenoemd. De maximale bestuurstermijn is negen jaar.

9. Procedure

De leden van het bestuur worden door de beroepspensioenvereniging (BPVT) benoemd, geschorst en ontslagen.

Sollicitatiebrieven inclusief CV en motivatie kunnen toegestuurd worden aan:

De heer W. van Dijk

E-mailadres: bpvt@spt.nl

Een sollicitatiecommissie vanuit de BPVT zal de sollicitatieprocedure begeleiden en de gesprekken met potentiële kandidaten voeren. Een interview assessment kan deel uitmaken van de selectieprocedure.

De commissie zal een voorkeur kandidaat voordragen bij het bestuur.

De raad van toezicht toetst of de kandidaat aan het gestelde functieprofiel voldoet.

Het BPVT bestuur legt de voorgenomen benoeming voor aan de leden van de beroepspensioenvereniging.

Benoeming vindt plaats na toetsing door de toezichthouder De Nederlandsche Bank (DNB). Een gesprek met DNB kan deel uitmaken van de procedure.