

Profielchets verantwoordingsorgaan Stichting Pensioenfonds Flexsecurity

Lid van het verantwoordingsorgaan

Vacature lid namens deelnemers 2021 t/m 2025

November 2020



Stichting Pensioenfonds Flexsecurity

Profielschets **Lid van het verantwoordingsorgaan**

1. Algemene kenmerken

Stichting Pensioenfonds Flexsecurity ('Flexsecurity') is een ondernemingspensioenfonds en treedt op als pensioenuitvoerder van de pensioenregelingen van de dochterondernemingen van Randstad Groep Nederland bv die werknemers (flexwerkers) ter beschikking stellen van opdrachtgevers om onder leiding en toezicht van deze opdrachtgevers werkzaamheden te verrichten. Het pensioenfonds voert de pensioenregelingen uit zoals die in de Cao voor Uitzendkrachten van toepassing zijn verklaard op alle flexwerkers die werkzaam zijn onder deze Cao. Op grond van deze Cao is er een bedrijfstakpensioenfonds ingesteld, te weten Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten ('StiPP') die is aangewezen om deze pensioenovereenkomst uit te voeren. Het betreft pensioenregelingen op basis van een beschikbare-premiesystematiek. De Randstad Groep en haar dochterondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van genoemde Cao, zijn door StiPP op vrijwillige basis vrijgesteld van de verplicht gestelde deelname aan het bedrijfstakpensioenfonds. Deze ondernemingen zijn in staat gesteld de pensioenregelingen door middel van het pensioenfonds Flexsecurity uit te voeren.

Het verantwoordingsorgaan van Flexsecurity adviseert het bestuur van het fonds, heeft goedkeuringsrechten ten aanzien van specifieke door het bestuur te nemen besluiten en geeft een oordeel over het handelen van het bestuur, over het door het bestuur uitgevoerde beleid en de beleidskeuzes voor de toekomst. Het verantwoordingsorgaan maakt onderdeel uit van het paritaire bestuursmodel, zoals dat in de Wet versterking bestuur pensioenfonds is opgenomen en dat door Flexsecurity wordt toegepast.

Het verantwoordingsorgaan bestaat uit vier leden, allen natuurlijke personen. De leden van het verantwoordingsorgaan zijn leden namens de geleding die zij vertegenwoordigen: twee leden namens de werkgever en twee leden namens de deelnemers. Ieder lid van het verantwoordingsorgaan heeft stemrecht (in dit orgaan).

Ten behoeve van de benoeming van een geschikt persoon voor de functie van lid van het verantwoordingsorgaan is deze profielschets opgesteld. Deze schets bestaat uit algemene eisen voor elk lid van het verantwoordingsorgaan.



2. Organisatie

Flexsecurity is als volgt georganiseerd:

- Besturing door: het bestuur
- Verantwoording aan: het verantwoordingsorgaan ('VO')
- Intern toezicht door: de visitatiecommissie ('VC')

Tevens is er een geschillencommissie ingesteld. Het bestuur wordt daarnaast terzijde gestaan door een externe accountant, een certificerend actuaaris en een compliance officer.

Flexsecurity heeft geen personeel in dienst: alle werkzaamheden (pensioenadministratie, uitbetaling, vermogensbeheer, communicatie, etc.) zijn uitbesteed of worden door het bestuur zelf uitgevoerd.

Het bestuur legt verantwoording af aan het VO over het beleid en de wijze waarop het beleid 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.

Het VO adviseert het bestuur desgevraagd of uit eigen beweging over aangelegenheden die Flexsecurity betreffen. Het bestuur stelt het VO in ieder geval in de gelegenheid advies uit te brengen over elk voorgenomen besluit van het bestuur met betrekking tot:

- a. het nemen van maatregelen van algemene strekking;
- b. het wijzigen van de statuten en reglementen van Flexsecurity;
- c. de vaststelling van het jaarverslag, de jaarrekening en de actuariële en bedrijfstechnische nota (abtn) van Flexsecurity;
- d. het beleid inzake beloningen;
- e. de vorm en inrichting van het intern toezicht;
- f. het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillenprocedure;
- g. het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid;
- h. aansluiting van andere ondernemingen die niet voldoen aan de eisen zoals vastgelegd in de statuten van Flexsecurity;
- i. gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van Flexsecurity of de overname van verplichtingen door Flexsecurity;
- j. liquidatie, fusie of splitsing van Flexsecurity;
- k. het omzetten van Flexsecurity in een andere rechtsvorm, bedoeld in artikel 18 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek;
- l. samenvoeging van pensioenfondsen als bedoeld in de definitie van ondernemingspensioenfonds in de zin van de Pensioenwet.

Daarnaast heeft het VO goedkeuringsrechten voor elk voorgenomen besluit van het bestuur met betrekking tot:

1. het sluiten, wijzigen of beëindigen van een uitvoeringsovereenkomst;
2. het strategische beleggingsbeleid;
3. de vaststelling van de premie;
4. uitbesteding van vermogensbeheer;
5. uitbesteding van pensioenadministratie.



Het bestuur en het VO komen ten minste vier maal per kalenderjaar in vergadering bijeen. Tijdens deze vergaderingen worden de aangelegenheden aan de orde gesteld waarover het bestuur of het VO overleg wenselijk acht. Daarnaast heeft het VO ook interne vergaderingen, die gebruikelijk voorafgaand aan de overlegvergaderingen met het bestuur worden gepland.

Het VO heeft recht op overleg met de visitatiecommissie. Dit vindt normaliter één keer per jaar plaats.



3. Benoeming en ontslag

De leden van het VO worden op de navolgende wijze benoemd:

- de twee leden namens de aangesloten ondernemingen worden benoemd door de werkgever;
- de twee leden namens de deelnemers worden benoemd door het bestuur op basis van een bindende voordracht, bepaald op grond van de uitkomst van een verkiezing onder de deelnemers.

Het VO kan een voorgedragen lid alleen afwijzen indien het voorgedragen lid niet voldoet aan deze profielschets. Benoemingen vinden plaats onder de opschortende voorwaarde dat De Nederlandsche Bank bekend maakt dat ze instemt met een benoeming.

In het geval dat het bestuur een voorgedragen lid afwijst, motiveert het bestuur de afwijzing schriftelijk en met redenen omkleed aan de voordragende geleding, die vervolgens een nieuwe kandidaat moet voordragen. In de praktijk betekent dit, dat de eerstvolgende kandidaat met de meeste stemmen in de verkiezing zal worden voorgedragen voor benoeming.

De leden van het VO hebben een zittingstermijn van vier jaar. Zij kunnen ieder maximaal twee keer worden herbenoemd. Het VO draagt zorg voor een rooster van aftreden op basis van de in de statuten vastgelegde benoeming- en ontslagprocedures, zodat de continuïteit van het VO gewaarborgd is.

De leden van het VO wijzen uit hun midden formeel specifieke functies toe, zijnde die van *Voorzitter van het verantwoordingsorgaan* en die van *Secretaris van het verantwoordingsorgaan*.



4. Tijdsbeslag

Lid van het verantwoordingsorgaan is een functie met een tijdsbeslag van gemiddeld één uur per week, zijnde circa één dagdeel per maand. Voorbereiding van vergaderingen kan intensief zijn gezien de grote hoeveelheden leeswerk, met name ten tijde van de afronding van de jaarstukken.



5. Beloning

De leden van het VO namens de deelnemers ontvangen een financiële vergoeding voor het verrichten van de werkzaamheden voor het VO. Deze vergoedingen zijn vastgelegd in het Beloningsbeleid van het fonds. Deze vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd en bedraagt in 2020 € 427 per dagdeel. In deze vergoeding wordt de benodigde voorbereidingstijd voor de vergadering geacht te zijn inbegrepen. Voor het bijwonen van opleidingen en cursussen geldt een vergoeding van € 84 per dagdeel. Daarnaast worden reiskosten vergoed op basis van € 0,19 per kilometer.



6. Algemene eisen en deskundigheid

Het *Lid van het verantwoordingsorgaan*:

- Bezit kennis van de Randstad Groep, de cultuur en de arbeidsvoorwaardelijke achtergrond van het Flexsecurity pensioen;
- Heeft belangstelling voor en affiniteit met pensioenvraagstukken;
- Is in staat om op een opbouwende en kritische manier het uitgevoerde beleid van het Bestuur van Flexsecurity te toetsen;
- Bekijkt het beleid van Flexsecurity niet vanuit zijn/haar persoonlijke situatie, maar is bereid zich te verdiepen in wat er onder de (gewezen)deelnemers en aangesloten ondernemingen van het fonds leeft;
- Wil zich verdiepen in complexe vraagstukken;
- Investeert tijd in voorbereidingen van bijeenkomsten van het VO;
- Is bereid zich voor een periode van vier (4) jaar beschikbaar te stellen.

Met betrekking tot deskundigheid zijn (aanvullend) de volgende aandachtsgebieden voor de leden van het VO van Flexsecurity onderkend:

- i. Relevante wet- en regelgeving
- ii. Pensioenregelingen en pensioensoorten
- iii. Financieel-technische en actuariële aspecten, inclusief beleggingen en vermogensbeheer
- iv. Uitbesteding van werkzaamheden
- v. Communicatie

Alle leden van het VO dienen deskundig te zijn op deze vijf aandachtsgebieden.

Binnen het VO wordt een verdeling van de aandachtsgebieden gemaakt. Op de als zodanig toegewezen aandachtsgebieden dienen leden van het VO over specifieke, aantoonbare kennis te bezitten.

Flexsecurity stelt het *Lid van het verantwoordingsorgaan* in staat om door middel van het volgen van opleidingen het vereiste kennisniveau te bereiken. De kosten van deze opleidingen zijn voor rekening van Flexsecurity.



7. Opleiding, ervaring en competenties

Het *Lid van het verantwoordingsorgaan* beschikt over (ten minste) HBO-werk- en denkniveau en heeft bij voorkeur ervaring met het functioneren in bestuurlijke omgevingen. Bovendien beschikt hij/zij over de volgende competenties;

- a) Helikopterzicht en Oordeelsvorming:
het zorgvuldig afwegen van alle relevante aspecten van een kwestie. Op basis hiervan een goed overzicht hebben en in staat zijn juiste en realistische conclusies te trekken. Analytisch denkvermogen;
- b) Integriteit:
nakomen van beloftes, beschermen van vertrouwelijke informatie. Voorkomen van belangenverstrengeling;
- c) Omgevingssensitiviteit:
inzicht hebben in en alert zijn op belangen(-tegenstellingen), invloed uitoefenen op betrokken partijen en in staat zijn steun en draagvlak te verwerven, adequaat inschatten van machtsverhoudingen en motieven van betrokken partijen.

Flexsecurity spiegelt zich aan de Randstad Groep. Daarom wordt vermeld dat de kernwaarden van de Randstad Groep – *kennen, dienen, vertrouwen, simultane belangenbehartiging* en *streven naar perfectie* – zonder meer op de leden van het VO van toepassing zijn.

De beoordeling van de competenties evenals de inventarisatie van het VO als geheel en de individuele leden van het VO wordt vastgelegd in een geschiktheidsmatrix.



8. Code Pensioenfondsen, diversiteit en gedragscode

Flexsecurity past de Code Pensioenfondsen toe en heeft een diversiteitsbeleid opgesteld. De functieprofielen en profielschetsen van het bestuur en het VO, waaronder onderhavige, zijn hier mede op gebaseerd.

Met het oog op de benodigde diversiteit binnen het VO worden specifiek ook relatief jongere en vrouwelijke kandidaten opgeroepen zich kandidaat te stellen voor het lidmaatschap van het VO. Ook wordt deze vacature specifiek onder de aandacht gebracht van organisaties die zich inzetten voor de vergroting van de diversiteit binnen bestuurlijke organen van pensioenfondsen.

Leden van het VO dienen bij hun benoeming de gedragscode van Flexsecurity te ondertekenen. Bovendien moeten ze jaarlijks een verklaring over het naleven van de gedragsregels ondertekenen. Op het overtreden van de gedragscode staan sancties.



9. Geschiktheid, assessment en aspirant-lidmaatschap

Aangezien het *Lid van het verantwoordingsorgaan* medebeleidsbepaler is van een financiële instelling, wordt hij/zij bij benoeming door De Nederlandsche Bank getoetst op geschiktheid inzake de vervulling van de functie.

Om te oordelen of deze toetsing kans van slagen heeft, kan bij een kandidaat voor het lidmaatschap van het VO een potentieel assessment worden afgenomen. Bij een potentieel assessment wordt, met het oog op het lidmaatschap van het VO, de kwaliteit en valkuilen van de kandidaat in kaart gebracht. Vervolgens wordt een uitspraak gedaan over het aanwezige potentieel dat de kandidaat in huis heeft om zich op eventueel genoemde aandachtspunten te ontwikkelen. Deze ontwikkeling zou plaats kunnen vinden tijdens een aspirant-lidmaatschap.

Het potentieel assessment bestaat uit vier onderdelen:

- Online persoonlijkheidsvragenlijst;
- Cognitieve-capaciteiten- & intelligentietest op HBO-werk- en denkniveau;
- Telefonisch gesprek met een beoordelaar;
- Rapportage waarin uitspraak gedaan wordt over het aanwezige potentieel van de kandidaat.

Voor de onderhavige vacature *Lid van het verantwoordingsorgaan* namens deelnemers, moet een kandidaat bereid zijn aan dit potentieel assessment deel te nemen.

In de tijd tussen de datum van de verkiezingsuitslag en de benoemingsdatum maakt het beoogde *Lid van het verantwoordingsorgaan* namens deelnemers als aspirant-lid deel uit van het VO en zal het beoogde lid de benodigde opleidingen volgen om de pensioen kennis op het vereiste niveau te brengen.

