Profiel voor de Sleutelfunctiehouder Internal Audit van het Pensioenfonds voor de Architectenbureaus
20 oktober 2022

1. Inleiding

Stichting Pensioenfonds voor de Architectenbureaus (hierna: het fonds) is opgericht bij akte op 26 juni 1958. Op 28 juni 1985 werd overgegaan tot het verplicht stellen van de deelneming in het fonds.

Het fonds is een bedrijfstakpensioenfonds en heeft een paritair bestuursmodel en bestaat uit acht bestuursleden, waarvan drie bestuursleden namens de werkgeversorganisatie, twee namens de vakbonden, één namens pensioengerechtigden en twee onafhankelijken. Het fonds heeft een verantwoordingsorgaan (bestaande uit zes leden en een raad van toezicht bestaande uit drie leden.

Het bestuur beschikt over een onafhankelijk bestuursbureau. In de governance van het fonds heeft het bestuursbureau een centrale rol in de beleidsvoorbereiding, monitoring en ondersteuning. De uitvoering van de pensioenadministratie en de financiële administratie zijn uitbesteed aan APG. Het fiduciair management is uitbesteed aan CTI. Het vermogen van het fonds is ondergebracht bij CTI, PGGM, Syntrus Achmea Real Estate & Finance en Bouwinvest.

Het fonds heeft bijna 50.000 deelnemers en beheert een vermogen van ongeveer € 4.2 miljard.

Het bestuur heeft Mazars aangesteld als vervuller van de sleutelfunctie interne audit.

Een voorgedragen kandidaat voor de functie van houder van de sleutelfunctie interne audit wordt aan de hand van dit profiel door het bestuur getoetst op deskundigheid, competenties en professioneel gedrag.

2. Taken en bevoegdheden

De sleutelfunctiehouder interne audit van het fonds vervult de functie conform de wettelijke eisen. Hiertoe wordt onder meer geëvalueerd of de interne controlemechanismen en andere procedures en maatregelen ter waarborging van de integere en beheerste bedrijfsvoering, inclusief de uitbestede werkzaamheden, adequaat en doeltreffend zijn. De interne audit functie functioneert als de derde lijn en vormt daarmee het sluitstuk van alle waarborgen binnen het fonds wat betreft de beheerste- en integere bedrijfsvoering.

De sleutelfunctiehouder zorgt ervoor dat het auditmanagementsysteem doeltreffend is en goed geïntegreerd in de besluitvormingsprocessen van het fonds en dat het auditmanagementsysteem wordt uitgedragen door het bestuur en commissies van het fonds.

Voor een niet limitatief overzicht van de taken van de sleutelfunctiehouder interne audit van het fonds wordt verwezen naar de bijlage bij dit profiel.

3. Karakteristieken sleutelfunctiehouder interne audit

Het fonds kent een groot belang toe aan de kwaliteit van haar sleutelfunctiehouders. Van belang is dat de sleutelfunctiehouder over voldoende sensitiviteit, autoriteit en vaardigheden beschikt om de functie te kunnen uitvoeren. De sleutelfunctiehouder moet voldoende kennis en maturiteit inbrengen. Om te borgen dat sleutelfunctiehouders geschikt zijn om de aan hen toebedeelde sleutelfunctie uit te kunnen

voeren, onderkent het fonds drie criteria waaraan de sleutelfunctiehouder dient te voldoen. Deze criteria hebben betrekking op:

- Deskundigheid;
- Competenties;
- Gedrag.

Enkel indien de sleutelfunctiehouder tenminste voldoende aan deze drie elementen voldoet dan is er sprake van geschiktheid om de sleutelfunctie ten uitvoer te leggen. Tenminste, omdat naast onderstaande criteria, afhankelijk van de concrete behoefte op dat moment, aanvullende eisen aan de houder van de sleutelfunctie gesteld kunnen worden. De exacte invulling van deskundigheid, competenties en professioneel gedrag is neergelegd in dit geschiktheidsprofiel.

Ten aanzien van de sleutelfunctiehouder interne audit gelden de volgende geschiktheidscriteria.

Deskundigheid, kwalificaties en ervaring

De sleutelfunctiehouder moet over voldoende en aantoonbare kennis en ervaring beschikken op het gebied van internal audit. Bij voorkeur blijkend uit:

- heeft een post-master opleiding op accountancy- of audit-terrein behaald;
- is lid van relevante beroepsorganisaties; bij voorkeur NBA en IIA;
- heeft certificeringen behaald bij voorkeur RA en de internationale titel CIA;
- heeft kennis van de organisatie en processen van een pensioenfonds;
- volgt actief en aantoonbaar de ontwikkelingen op het gebied van interne audit;
- heeft een integere en onafhankelijke opstelling;
- heeft een professioneel-kritische houding;
- heeft meerjarige specialistische ervaring op het gebied van interne audit;
- heeft ervaring met het opstellen en bewaken van de voortgang van een auditjaarplan;
- geeft het bestuur input voor het opstellen van het audit universe;
- heeft ervaring met het uitvoeren van een auditplan;
- heeft ervaring met de kritische beoordeling van de door partijen en organisaties waaraan werkzaamheden zijn uitbesteed opgestelde rapporten en rapportages, zoals de pensioenuitvoeringsorganisatie, certificerend actuaris en accountant.

Competenties

- Overtuigingskracht;
- Onafhankelijkheid;
- Initiatief;
- Organiseren van eigen werk;
- Probleemanalyse;
- Oordeelsvorming;
- Organisatiesensitiviteit;
- Omgevingsbewustzijn;
- Mondelinge en schriftelijke communicatie;
- Sensitiviteit;
- Helikopterview:
- Strategisch denken:

- Authenticiteit;
- Samenwerken.

Gedrag, attitude en cultuur

Voor de sleutelfunctiehouder interne audit is het vereist dat hij/zij zich houdt aan de gedrags- en beroepsregels die worden voorgeschreven door de beroepsorganisaties van auditors. Dit betreft de VGBA van de NBA en de Code of Ethics van de IIA. Verder houdt de sleutelfunctiehouder interne audit zich aan de Gedragscode van het fonds.

Het ten uitvoer leggen van een sleutelfunctie bij het fonds brengt verantwoordelijkheden met zich mee. Naast deskundig en competent zijn is professioneel gedrag ook een vereiste. Professioneel gedrag is een verzamelnaam voor houding en gedrag dat verwacht mag worden van mensen die werkzaam zijn voor het fonds en daarmee de huidige en toekomstige (financiële) belangen van een aanzienlijke groep mensen dienen. Daarmee is professioneel gedrag een basisvereiste.

Het fonds wil voor zijn deelnemers, de werkgevers en andere belanghebbenden een duurzaam en betrouwbaar fonds zijn. Integriteit speelt daarbij een belangrijke rol. Integriteit is een wezenlijk kenmerk van een professionele en betrouwbare organisatie. Het bevordert niet alleen de efficiëntie, de interne transparantie en samenwerking, maar ook het vertrouwen.

Het fonds verwacht van elke medewerker dat integriteit hoog in het vaandel staat. Integer handelen betreft het gedrag van een persoon, waarbij eerlijkheid, betrouwbaarheid, zorgvuldigheid, openheid en uitlegbaarheid centraal staan. De betrokkene laat zich daarbij niet leiden door oneigenlijke belangen. Uitgangspunt is de onkreukbaarheid, ongeschondenheid van de persoon zelf en de organisatie die de persoon vertegenwoordigt.

Omdat het hier gaat om gedrag op basis van morele waarden wordt integriteit niet als competentie beschouwd maar als onderdeel van professioneel gedrag. Integriteit vormt de basis van professioneel gedrag. Een integere medewerker heeft een moreel kompas en is vandaaruit betrouwbaar, respectvol en consistent in zijn of haar gedrag. De medewerker betracht transparantie en is bereid om verantwoording af te leggen over zijn of haar handelen.

De sleutelfunctiehouder is zich bewust van het feit dat zijn of haar woord en gedrag mede bepalend is voor de cultuur en het gedrag van de rest van de organisatie. Transparantie over het eigen handelen en de besluitvorming zijn hiervoor een basisvoorwaarde. Gelet hierop is het belangrijk dat het integere gedrag afstraalt en doorklinkt naar de organisatie. De reputatie en het gedrag van de sleutelfunctiehouder dient onbesproken en onberispelijk te zijn.

Te behoeve van de toetsing van de sleutelfunctiehouder door De Nederlandsche Bank (hierna DNB) worden onderstaande onderwerpen en aandachtsgebieden gescoord op een schaal van 1 tot 5. Hierbij zal worden gerefereerd aan de relevante kennis, ervaring en competenties.

	Onderwerp/aandachtsgebied
1.	De kandidaat is goed op de hoogte van de externe omgeving van het pensioenfonds en kan ontwikkelingen daaruit vertalen naar risico's voor de interne bedrijfsvoering.
2	De kandidaat is goed op de hoogte van de interne beheersing van het pensioenfonds met inbegrip van de risicobeheercyclus en de beheersing van (onder)uitbestedingen.
3.	De kandidaat is goed op de hoogte van algemene beginselen van governance en van besturingsmodellen.
4.	De kandidaat kent het belang van een onafhankelijk functionerende interne audit functie en is bereid en in staat om die onafhankelijkheid effectief te bewaken.
5.	De kandidaat is goed op de hoogte van vaktechnische standaarden en beroepsnormen voor de interne audit functie
6.	De kandidaat is goed op de hoogte van methoden en technieken voor interne audit.
7.	De kandidaat kent het belang van een goede audit universe en van een goede periodieke risico analyse door de interne audit functie en is in staat om die producten inhoudelijk te challengen.
8.	De kandidaat denkt en opereert op een onafhankelijke manier, heeft een uitstekend ontwikkeld vermogen tot oordeelsvorming en beschikt over overtuigingskracht.
9.	De kandidaat is goed in staat tot effectieve communicatie met diverse toezichthoudende stakeholders, zoals de externe accountant, toezichthouders en (indien van toepassing) de Interne Audit Functie van de pensioenuitvoeringsorganisatie.
10.	De kandidaat is goed in staat om uitkomsten en bevindingen op de juiste plek neer te leggen en in effectieve maatregelen om te laten zetten.

4. Tijdsbeslag, beschikbaarheid en vergoeding
Het fonds toets een kandidaat mede op zijn of haar tijdsbeslag en beschikbaarheid. Het bestuur acht het van belang dat de sleutelfunctiehouder een goede binding heeft met het bestuur en andere fondsorganen. Hiertoe dient de sleutelfunctiehouder door het jaar heen meerdere vergaderingen van het fonds bij te wonen. De urenbesteding wordt ingeschat op vier uren per week. De vaste vergoeding is hierop gebaseerd. Normaliter vergadert het fonds op woensdag.

5. Selectieprocedure
De kandidaat zal gevraagd worden mee te werken aan de Profile Dynamics test die inzicht geeft in motivatie en gedrag. De Selectiecommissie bestaat in ieder geval uit twee bestuursleden. Met de meest geschikte en best passende kandidaten wordt een persoonlijk gesprek gevoerd. Het bestuur benoemt de sleutelfunctiehouder. De kandidaat kan voor de definitieve benoeming worden getoetst door DNB.

6. Contactpersoon
Voor vragen kunt u contact opnemen met Patrick Bos, directeur bestuursbureau.
Telefoonnummer 06- 20178611
E-mail: patrick.bos@bestuurarchitectenpensioen.nl

7. Reageren op deze vacature
Uw sollicitatie voorzien van motivatie en CV kunt u tot 18 november 2022 sturen naar: Pensioenfonds voor de Architectenbureaus, t.a.v. de Selectiecommissie, e-mail: bestuur@architectenpensioen.nl

Bijlage: Taken en daaruit voortvloeiende kennis- en ervaringsgebieden van de sleutelfunctiehouder interne audit

Hieronder een niet limitatieve opsomming van de taken van de sleutelfunctiehouder interne audit. Hierbij wordt opgemerkt dat bij de uitvoering van de sleutelfunctiehouder interne audit proportionaliteit een rol speelt en gebaseerd zal zijn op het audit jaarplan.

Taken en daaruit voortvloeiende kennis- en ervaringsgebieden

1 Inrichting processen interne auditfunctie

- Kennis van doel, bevoegdheid en verantwoordelijkheid van de interne auditfunctie.
- Kennis van de algemene beginselen van governance en besturingsmodellen.
- Kennis van de onafhankelijke en effectieve positionering van de interne auditfunctie
- Kennis van de relevante pensioenwet en - regelgeving.
- Kennis van relevante vaktechnische standaarden en beroepsnormen van interne audit.
- Kennis van opstellen en onderhouden van een audit charter en een systeem van interne methoden en technieken (vastgelegd in bijvoorbeeld een handboek internal audit).
- Kennis van de relatie met de externe accountant en van de door deze uit te voeren assurance-werkzaamheden.
- Kennis van opstellen, onderhouden en effectief toepassen van een systeem voor behoud van benodigde kennis en vaardigheden.
- Kennis van opstellen en onderhouden van een programma voor kwaliteitsbewaking en – verbetering.

2 Toepassing van de audit jaarcyclus; inclusief bepalen audit universe, risicoanalyse, auditplan en monitorring

- Kennis van interne beheersingsmechanismen van het pensioenfonds, met inbegrip van de risicobeheercyclus en beheersing van (onder)uitbestedingen.
- Kennis van opstellen en onderhouden van een audit universe.
- Kennis van de periodieke uitvoering van een eigen systematische risicoanalyse, alsmede eigen oordeelsvorming daarover.
- Kennis van opstellen van een auditjaarplan i.o.m. bestuur, de vervuller en de Raad van Toezicht en bewaking van de voortgang daarvan.
- Kennis van effectieve toepassing van een systeem van interne methoden en technieken (vastgelegd in bijvoorbeeld een handboek internal audit), inclusief adequate dossiervorming en vastlegging van audit trail.
- Kennis van inrichting, onderhoud en effectieve toepassing van een informatie- en rapportagesysteem.

3 Aansturing sleutelfunctievervullers (hierna: SFV's) inclusief de review en beoordeling van de uitgevoerde audits.

- Ervaring met beoordeling van de onafhankelijke oordeelsvorming bij de uitvoering van sleutelfunctiewerkzaamheden door anderen dan de sleutelfunctiehouder.
- Ervaring met het toezien op integer, eerlijk en professioneel ethisch gedrag door SFV's en zo nodig interventie daarop.
- Ervaring met kritische challenge van de door de SFV's opgestelde auditrapporten, zowel op inhoud als op doorlopen proces.
- Ervaring met het bewaken van de voortgang van het auditjaarplan.
- Ervaring met handhaven van de toepassing door de SFV van vaktechnische standaarden en beroepsnormen, en van de intern opgestelde methoden en technieken (conform handboek interne audit).

4 Rapportage en communicatie, inclusief het beoordelen van auditbevindingen, bepalen van de consequenties voor het pensioenfondsen bewaken van de noodzakelijke follow up.

- Beoordeling, bij elke opdracht, van de inhoudelijke uitkomsten, de risico's daarvan voor het pensioenfonds en de (noodzakelijke) verbeteringen voor het stelsel van interne beheersingsmaatregelen van het pensioenfonds.
- Effectieve mobilisatie van voldoende bestuurlijke aandacht voor de daadwerkelijke realisatie van verbeteringen.
- Kennis van het stakeholderveld van het fonds, in het bijzonder de relatie met de externe accountant en toezichthouders en de pensioenuitvoeringsorganisatie.
- Kennis van inrichting, onderhoud en effectieve toepassing van een systeem voor registratie en opvolging (door proceseigenaren) van voorkomende bevindingen en aanbevelingen.