

Functieprofiel bestuurslid namens pensioengerechtigden

Vacature per 1 januari 2019

Colofon

Datum
19 juli 2018
Versie
1.0

Voorwoord

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees (pensioenfonds VLEP) wil de deskundigheid binnen het pensioenfonds waarborgen. Daartoe heeft het bestuur van het fonds voor alle bestuursleden/ beleidsbepalers een functieprofiel opgesteld. Dit profiel wordt ingezet voor werving en selectie en periodieke beoordeling van bestuursleden. Dit volgt ook uit de Wet versterking bestuur pensioenfondsen (hierna: Wet vbp), de richtlijnen van DNB en de Pensioenfederatie en de Code Pensioenfondsen.

Het bestuur van het pensioenfonds heeft, in overleg met sociale partners, in het kader van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen gekozen voor het paritaire bestuursmodel. Het bestuur bestaat uit 12 leden, 6 namens de werkgeversorganisatie, 5 namens de werknemersorganisaties en 1 namens pensioengerechtigden. In verband met de samenstelling van het deelnemersbestand van pensioenfonds VLEP wijzigt de zetelverdeling per 1 januari 2019. Er wordt 1 zetel van de werknemersorganisaties beschikbaar gesteld om een extra vertegenwoordiger namens pensioengerechtigden in het bestuur plaats te laten nemen. De beschikbare zetel, betreft naast een rol als bestuurslid van het pensioenfonds, ook de rol van lid van de financiële auditcommissie.

Voor deze vacante functie als bestuurslid namens pensioengerechtigden en lid van de financiële auditcommissie heeft het bestuur dit functieprofiel opgesteld. De raad van toezicht van het pensioenfonds heeft het functieprofiel goedgekeurd.

Inhoudsopgave

1.	Het pensioenfonds	4
1.1.	Missie, visie en strategie	4
1.2.	Kerncijfers	4
2.	Het bestuur en de commissies	4
2.1.	Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden bestuur	5
2.2.	Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden financiële auditcommissie	5
3.	Geschiktheid	5
3.1.	Kennis, inzicht en oordeelsvorming op basis van 7 deskundigheidsgebieden	6
3.2.	Competenties	7
3.3.	Relevante werkervaring	7
3.4.	Professioneel gedrag	7
4.	Diversiteit	8
5.	Benoemingsprocedure	8
6.	Tijdsbeslag	8
7.	Beloning	9

1. Het pensioenfonds

Pensioenfonds VLEP voert de pensioenregeling uit voor een viertal bedrijfstakken, te weten Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees. De deelname aan het pensioenfonds is verplichtgesteld voor de werknemers in deze bedrijfstakken.

1.1. Missie, visie en strategie

Pensioenfonds VLEP heeft de missie, visie en strategie als volgt geformuleerd.

Missie

Pensioenfonds VLEP voert de pensioenregeling uit voor de werknemers van aangesloten werkgevers in de vlees-, vleeswaren-, gemaksvlees- en pluimveevleesindustrie. Doelstelling van het fonds is het verlenen van pensioenen aan deelnemers, gewezen deelnemers en hun nabestaanden. VLEP belegt en beheert de pensioenpremies tegen verantwoorde risico's en op een maatschappelijk verantwoorde wijze.

Visie

Pensioenfonds VLEP wil voor haar deelnemers en gepensioneerden een betrouwbare en betrokken partner voor het pensioen zijn. VLEP wil een bestendig pensioen bieden en streeft ernaar om de pensioenaanspraken en pensioenuitkering aan te passen aan de prijsontwikkelingen.

Strategie

Om deze missie te bereiken is de strategie van pensioenfonds VLEP:

- de risico's die in de regeling aanwezig zijn, op een evenwichtig wijze afwegen over alle belanghebbenden;
- het betaalbaar houden van de pensioenregeling;
- het behalen van een passend rendement om in eerste instantie de nominale verplichtingen te kunnen nakomen en in de tweede instantie om een toeslag te kunnen verlenen.
- het optimaliseren van de dienstverlening aan werkgevers en deelnemers in de bedrijfstakken;
- een heldere communicatie over de pensioenregeling, op een transparante, persoonlijke en herkenbare wijze.

1.2. Kerncijfers

Per eind 2017 had het pensioenfonds zo'n 23.500 actieve deelnemers, 69.000 gewezen deelnemers, 8.400 gepensioneerden en een belegd vermogen van ongeveer € 2,7 miljard. De beleidsdekkingsgraad bedroeg eind 2017 97,8%.

2. Het bestuur en de commissies

Het pensioenfonds kent een bestuur in de zin van de Pensioenwet. Het bestuur is paritair samengesteld en bestaat uit twaalf leden, die door het bestuur worden benoemd. Met ingang van 1 januari 2019 worden vier leden voorgedragen door werknemersorganisaties (FNV, CNV Vakmensen), zes leden door de werkgeversorganisaties (VNV, AKSV, COV, Nepluvi) en twee leden namens de pensioengerechtigden. De zittingstermijn van de leden bedraagt 6 jaar. Nieuwe leden nemen, in het rooster van aftreden, de plaats in van de afgetreden leden. Het bestuur vergadert tenminste zes keer per jaar en legt jaarlijks verantwoording af door middel van onder meer het jaarverslag.

Het bestuur vertegenwoordigt het pensioenfonds en draagt eindverantwoordelijkheid voor onder meer het premie-, toeslagen- en beleggingsbeleid en de uitvoering van de pensioenregeling. De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het bestuur zijn gebaseerd op de wet (waaronder de Pensioenwet) alsmede de statuten en reglementen van het pensioenfonds en op de Code Pensioenfonds.

Het pensioenfonds kent een verantwoordingsorgaan en een raad van toezicht.

Voorts kent het bestuur een voorzittersoverleg, beleggingscommissie, GRC (Governance, Risicomanagement en Compliance) commissie, financiële auditcommissie en een communicatiecommissie, waarbinnen een belangrijk deel van de bestuurstaken wordt voorbereid.

2.1. Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden bestuur

Het bestuur stelt het beleid van het fonds vast en draagt zorg voor de uitvoering van de statuten en reglementen. Het bestuur richt zich bij de vervulling van haar taak naar de belangen van de bij het fonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgevers en zorgt ervoor dat dezen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen. De raad van toezicht ziet toe op het beleid van het bestuur en het bestuur legt verantwoording af over zijn beleid aan het verantwoordingsorgaan.

Het bestuur heeft de gehele leiding van zaken en is, met inachtneming van de statuten en reglementen, bevoegd tot alle daden, zowel van beheer als beschikking, welke verband houden met de doelstelling van het fonds. Het bestuur, alsmede de voorzitters gezamenlijk, vertegenwoordigen het fonds in en buiten rechte.

2.2. Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden financiële auditcommissie

De financiële auditcommissie bestaat uit 4 leden van het bestuur. De financiële auditcommissie vergadert tenminste vier keer per jaar. De financiële auditcommissie ziet toe op en adviseert het bestuur over het financiële beleid en het jaarwerk. De commissie valt onder de (eind)verantwoordelijkheid van het bestuur. De commissie heeft louter een adviserende taak aan het bestuur. De aan de commissie gedelegeerde taken dienen altijd binnen de kaders van door het bestuur gesanctioneerde beleid te worden uitgevoerd. De taken en verantwoordelijkheden zijn nader beschreven in het reglement van de financiële auditcommissie.

3. Geschiktheid

Geschiktheid bestaat uit:

- kennis, inzicht en oordeelsvorming op basis van 7 deskundigheidsgebieden;
- competenties;
- relevante werkervaring; en
- professioneel gedrag.

De geschiktheid van een beleidsbepaler blijkt in ieder geval uit de opleiding, werkervaring en competenties van de beleidsbepaler en de doorlopende toepassing hiervan. De bestuurder voldoet minimaal aan het volgende denk- en werkniveau.

Denk- en werkniveau	
VMBO	
MBO	
HBO	X
WO	

Een bestuurslid voldoet aan de volgende kenmerken.

Kenmerken	Vereist	Gewenst
“teamspeler” en past in het bestaande team	X	
analytisch denkvermogen	X	
een beschikbare tijdsbesteding van minimaal één dag per week (voorzitter 1,5 dagen)	X	
de intentie om tenminste één termijn van 6 jaar zitting te nemen in het bestuur		X
bestuurlijke ervaring		X
bereid cursussen, congressen e.d. bij te wonen	X	

3.1. Kennis, inzicht en oordeelsvorming op basis van 7 deskundigheidsgebieden

Op basis van artikel 30 lid 3 Besluit PW en Wvb en artikel 14 Besluit PW en Wvb dient een pensioenfondsbestuurder geschikt te zijn op de volgende deskundigheidsgebieden.

Deskundigheidsgebied
a. het besturen van een organisatie
b. relevante wet- en regelgeving
c. pensioenregelingen en pensioensoorten
d. financiële aspecten: o.a. vermogensbeheer en actuariële aspecten
e. administratieve organisatie en interne controle
f. uitbesteding van werkzaamheden
g. communicatie

Omdat er sprake is van een collectief, geschiedt de toetsing van geschiktheid met inachtneming van de samenstelling en het functioneren van het bestuur als geheel. Binnen het bestuur moet voldoende spreiding en niveau van de vereiste geschiktheid aanwezig zijn. Voor borging van de geschiktheid beschikt het bestuur over een geschiktheidsmatrix. Ieder bestuurslid is tenminste geschikt op niveau A op alle deskundigheidsgebieden. Ten aanzien van collectieve geschiktheid geldt dat op ieder onderdeel minimaal twee bestuursleden een geschiktheidsniveau B dienen te bezitten.

Daarnaast heeft elke commissie zijn eigen aandachtsgebied. Elk commissielid dient voor het aandachtsgebied dat hoort bij de commissie waar hij of zij in zit, te beschikken over geschiktheidsniveau B.

Voor een lid van de financiële auditcommissie geldt dat hij of zij tenminste op de deskundigheidsgebieden *d. financiële aspecten* en *e. administratieve organisatie en interne controle* beschikt over geschiktheidsniveau B.

Integraal risicomanagement is in toenemende mate een belangrijk aspect in het besturen van een pensioenfonds. Van een bestuurslid wordt verwacht dat het integrale risicomanagement intrinsiek onderdeel is van het dagelijkse handelen. Dit komt tot uiting in kennis van risicomanagementprocessen en professioneel gedrag als het gaat om het toepassen van het risicomanagementbeleid in het besturen van het pensioenfonds.

3.2. Competenties

Een individueel bestuurslid, maar ook het bestuur als team, dient over bestuurlijke competenties te beschikken. De competenties worden getypeerd in het drieluik: denken-voelen-kracht.

Competenties		
Denken (D)	Voelen (V)	Kracht (K)
1 strategisch denken	1 loyaliteit	1 stressbestendigheid
2 multidisciplinair denken en oordeelsvorming	2 samenwerken	2 onafhankelijkheid
3 verantwoordelijkheid	3 communicatief vermogen	3 authenticiteit
4 reflecterend vermogen	4 omgevingsbewust zijn	4 besluitvaardigheid
		5 onderhandelingsvaardigheid
		6 klant-, kwaliteits- en resultaatgerichtheid
		7 strategische sturing
		8 overtuigingskracht
		9 leiderschap
		10 voorzittersvaardigheid

Het bestuur streeft ernaar “evenwicht” in de competenties te bereiken, waarbij de genoemde competenties in ieder geval op geschiktheidsniveau A vertegenwoordigd zijn in het bestuur. Niveau A betekent hier dat de bestuursleden zich bewust zijn van hun eigen competenties, sterktes en zwaktes. Niveau B betekent dat een bestuurder de competentie verder ontwikkelt en de andere bestuursleden daarin meeneemt. Het bestuur stelt periodiek vast aan welke competenties behoefte is. Voor voorzitters en commissieleden geldt dat zij op een aantal van de competenties geschikt dienen te zijn op niveau B.

Voor een lid van de financiële auditcommissie geldt dat hij of zij over geschiktheidsniveau B beschikt op de competenties *multidisciplinair denken en oordeelsvorming* en *klant-, kwaliteits- en resultaatgerichtheid*. Voor de overige competenties wordt een bestuurslid geacht tenminste over geschiktheidsniveau A te beschikken.

3.3. Relevante werkervaring

Ervaring in complexe financiële, fiscale of pensioenvraagstukken, ervaring in onderhandelingsituaties en bestuurlijke ervaring is zeer gewenst.

3.4. Professioneel gedrag

Professioneel gedrag heeft vooral van doen met praktische en meetbare gedragsaspecten. Het gaat om zaken als aantoonbaar voldoende tijd hebben, er blijf van geven de fonksarakteristieken in de genen te hebben en een goed ontwikkeld bewustzijn hebben op het gebied van de “board room dynamics”. Aan de basis van dit alles ligt de integriteit van de bestuursleden.

Professioneel gedrag valt uiteen in:

- Integer gedrag
De bestuurders handelen integer. Zij zijn betrouwbaar, eerlijk, respectvol en gedragen zich consistent. Zij laten zich toetsen.
- Tijdsbeslag
Iedere bestuurder beschikt aantoonbaar over voldoende tijd voor de functie.
- Het fonds door en door kennen
De bestuurders kennen hun pensioenfonds door en door. Zij kunnen doelstellingen van het fonds en de op fondskarakteristieken afgestemde uitgangspunten relateren aan de evenwichtige afweging van belangen en de omgang met dilemma's in de bestuurlijke besluitvorming.
- Bewustzijn van board room dynamics
De bestuurders zijn zich ervan bewust dat eigen en groepsgedrag van invloed zijn op de kwaliteit van de besluiten en daarmee de prestaties van het fonds.

4. Diversiteit

Er wordt gestreefd naar een bestuurssamenstelling waarbij de belanghebbenden op een zo evenwichtige mogelijke wijze zijn vertegenwoordigd, maar het bestuur ook complementair is samengesteld zodat de bestuursleden competenties en invalshoeken inbrengen die elkaar aanvullen. Het bestuur streeft ernaar dat in het bestuur tenminste één man en één vrouw zitten en tenminste één lid boven en één lid onder de veertig jaar. Voor de positie van vertegenwoordiger namens pensioengerechtigden is leeftijd geen aspect waarop onderscheid wordt gemaakt tussen kandidaten. Wel heeft een vrouwelijke kandidaat mogelijk de voorkeur boven een mannelijke kandidaat. Dit is mede afhankelijk van de actuele samenstelling van het bestuur.

De eis van geschiktheid prevaleert boven diversiteit.

5. Benoemingsprocedure

De benoeming van een bestuurslid namens pensioengerechtigden vindt plaats op basis van verkiezingen. Hiervoor heeft een pensioenfonds een verkiezingsreglement. Dit verkiezingsreglement omschrijft de procedures omtrent de benoeming van een bestuurslid namens pensioengerechtigden. De geschiktheid van de kandidaten voor het bestuurslidmaatschap wordt door de verkiezingscommissie gemaakt aan de hand van dit functieprofiel. Indien er meerdere geschikte kandidaten zijn, vinden verkiezingen plaats.

Voordat een kandidaat door het bestuur kan worden benoemd, moet de kandidaat zijn of haar medewerking verlenen aan de geschiktheidstoets door De Nederlandsche Bank (DNB) en de daarvoor noodzakelijke informatie en stukken aanleveren. Het bestuur moet bij de voordracht van het te benoemen bestuurslid bij DNB motiveren waarom de kandidaat in het functieprofiel past.

6. Tijdsbeslag

De pensioenwereld en daarmee het pensioenfonds zijn continu in ontwikkeling. Dit vraagt dus voortdurend tijd en aandacht van het bestuur. Met name de eisen aan risicomanagement, zorgvuldige governance voor wat betreft verantwoording afleggen en het ondergaan van intern toezicht zijn de laatste jaren sterk toegenomen. Wijzigingen in wet- en regelgeving vragen eveneens veel tijd van het bestuur. Bestuursleden nemen, indien daar aanleiding toe is, plaats in tijdelijke werkgroepen waarin actuele onderwerpen behandeld worden ter adviesvorming aan bestuur en/of sociale partners.

Pensioenfondsen werken verder in een sterk gereguleerde omgeving. Ook de eisen voor wat betreft het naleven van de wetgeving en overige regelgeving/procedures van toezichthouders vragen de nodige aandacht van het bestuur. Een bestuurslid van het pensioenfonds dient rekening te houden met een totale tijdsbesteding van minimaal één dag per week. De werkzaamheden kennen een cyclisch karakter wat inhoudt dat het tijdsbeslag niet iedere week gelijk is. Eén dag per week is daarom een gemiddelde onder normale omstandigheden. Niet structurele werkzaamheden, die bijvoorbeeld voortvloeien uit wetwijzigingen of eisen van de toezichthouder, kunnen ertoe leiden dat er meer tijd besteed dient te worden dan het minimale tijdsbeslag.

Het bestuur komt minimaal zes keer per jaar bijeen. De financiële auditcommissie komt minimaal vier keer per jaar bijeen. Naast het bijwonen van de vergaderingen, vraagt het grondig doornemen van beleidsnotities, vergaderstukken en educatie de nodige tijd.

7. Beloning

De hoogte van de vergoeding en/of de onkostenregeling is vastgelegd in het door het bestuur vastgestelde beloningsbeleid. De vergoeding voor een bestuurslid met een commissiefunctie bedraagt € 25.000,- bruto per jaar, excl. reiskosten.