



## Functieprofiel bestuurder vertegenwoordiger pensioengerechtigden

Het bestuur van Stichting Bedrijfstakpensioenfondsvoor de Groothandel in Vlakglas, de Groothandel in Verf, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf (BPFV) is op zoek naar een bestuurder met aandachtsgebied governance en communicatie. Per 30 oktober 2023 ontstaat een vacature voor een vertegenwoordiger van pensioengerechtigden in het bestuur. Het bestuur is op zoek naar een bestuurder die aantoonbaar beschikt over kwalificaties, kennis en ervaring op het gebied van relevante wet- en regelgeving. Een achtergrond als pensioenjurist geniet hierbij de voorkeur.

### Over BPFV

BPFV bestaat sinds 1959 en heeft ruim 40.000 deelnemers waarvan er ongeveer 12.000 actief zijn. Jaarlijks ontvangen bijna 9.000 pensioengerechtigden een ouderdoms-, partner- of wezenuitkering van het fonds. Het beheerde vermogen is circa € 1,5 miljard. BPFV verzorgt in opdracht van sociale partners een solidaire en collectieve pensioenregeling. BPFV is betrokken bij alle deelnemers en hun nabestaanden, streeft naar een zo goed mogelijk pensioen tegen een aanvaardbare prijs. De waarden betrouwbaarheid, solidariteit en collectiviteit vormen de basis van het bestuur en de uitvoering van BPFV. Zie voor meer informatie over het pensioenfonds [www.bpfv.nl](http://www.bpfv.nl).

Een projectgroep Nieuw Pensioencontract richt zich op dit moment op een efficiënte en toekomstbestendige (uitvoering van de) pensioenregeling voor de belanghebbenden.

### Algemene kenmerken van het bestuur

Het bestuur kent een paritair bestuursmodel en bestaat uit zeven leden, waarvan de werkgeversorganisaties in onderling overleg drie bestuursleden voordragen voor benoeming door het bestuur, de werknemersorganisaties beide één bestuurslid voordragen voor benoeming door het bestuur en één bestuurslid als vertegenwoordiger van de pensioengerechtigden wordt benoemd door het bestuur na verkiezingen door de pensioengerechtigden. De onafhankelijke voorzitter heeft geen stemrecht, zodat hij/zij boven alle partijen staat en dus volledig onafhankelijk zijn/haar rol kan vervullen. Het bestuur hecht veel waarde aan het paritaire karakter van het bestuursmodel. Het is de taak van de bestuurder om mede zorg te dragen voor een gedegen en efficiënt besluitvormingsproces binnen het bestuur. Het fonds heeft daarnaast een sleutelfunctiehouder actuariael, een sleutelfunctiehouder risicobeheer en een sleutelfunctiehouder interne audit.

Het dagelijks bestuur geeft uitvoering aan het door het bestuur vastgestelde beleid en bereidt samen met de bestuursondersteuning vergaderingen voor. De Raad van Toezicht (RvT) houdt onafhankelijk toezicht op het beleid van het bestuur en de algemene gang van zaken binnen het pensioenfonds. Daarnaast heeft de RvT een aantal wettelijke goedkeuringsrechten ten aanzien van belangrijke besluiten. Over het beleid legt het bestuur verantwoording af aan het Verantwoordingsorgaan (VO). Het VO controleert het bestuursbeleid om ervoor te zorgen dat de belangen van alle deelnemers zo evenwichtig mogelijk worden behartigd.

### Het bestuur van BPFV heeft een:

- Dagelijks bestuur bestaande uit de onafhankelijk voorzitter en 2 andere bestuurders;
- Beleggingsadviescommissie;
- Pensioen- en communicatiecommissie;
- Jaarwerkcommissie;
- Projectgroep Nieuw Pensioencontract (WTP).

Daarnaast heeft het fonds enkele ondersteunende functionele overleggen. Het bestuur overlegt regelmatig met de RvT en het VO.

Het bestuur als geheel is belast met het besturen en beheren van het pensioenfonds en heeft een aantal kerntaken en bevoegdheden. Deze zijn opgenomen in de Pensioenwet, de statuten, de ABTN en andere relevante wet- en regelgeving (zoals de DNB Beleidsregel geschiktheid).

## Profiel kandidaat

Algemene eisen;

Van de kandidaat-bestuurder wordt verwacht dat hij of zij beschikt over:

- een brede, relevante, maatschappelijke belangstelling en ervaring;
- een HBO- of academisch niveau van denken en functioneren;
- een meerjarige relevante werkervaring op het gebied van governance en vanuit die ervaring goed kunnen omgaan met de bestuurscultuur en de dynamiek in en rondom besturen en bestuurscommissies;
- het vermogen om "bruggen te bouwen", daadkrachtig en verbindend op te treden;
- zelfreflectie t.a.v. zijn/haar eigen gedrag en de invloed daarvan op het bestuur en alle overige organen van het pensioenfonds (groepsdynamiek);
- het vermogen om mede sturing te geven aan de activiteiten ter realisatie van de doelstellingen van het bestuur en het *in control* zijn ten aanzien van de juiste uitvoering van de activiteiten (regiefunctie);
- het zicht op de onderlinge samenhang van de deskundigheidsgebieden;
- het vermogen actief deel te nemen aan de gedachtewisseling en oordeelsvorming die nodig zijn om een goed besluit te kunnen nemen;
- kennis van risicomanagement processen, integraal risicomanagement is intrinsiek onderdeel van dagelijkse handelen;
- kennis van de relevante wet- en regelgeving zoals de Pensioenwet en andere relevante wetgeving en ontwikkelingen die van toepassing zijn op het pensioenfonds, van corporate governance in het algemeen en die van de pensioensector in het bijzonder, van de zorgplicht jegens de stakeholders, integriteit, risicomanagement, financiële verslaggeving en (intern) toezicht;
- actuele kennis van WTP
- het vermogen zich op professionele wijze te gedragen:
  - o handelt in overeenstemming met eigen principes en houdt zich aan de verplichtingen die hij/zij- ofwel zelf ofwel als onderdeel van het gehele bestuur - op zich heeft genomen;
  - o heeft voldoende tijd beschikbaar voor de functie van bestuurder.

## Geschiktheid en functie-eisen

De bestuurder beschikt bij aanvaarding van de functie aantoonbaar op alle, in de geschiktheidsmatrix genoemde, deskundigheidsgebieden over geschiktheidsniveau A. Dit niveau omvat deskundigheid, competenties en professioneel gedrag. Omdat sprake is van een collectief, geschiedt de toetsing van de deskundigheidsgebieden met inachtneming van de samenstelling en het functioneren van het bestuur als geheel. Binnen het bestuur moet voldoende spreiding en niveau van de vereiste deskundigheid aanwezig zijn. Ten aanzien van de collectieve geschiktheid geldt dat voor ieder deskundigheidsgebied minimaal 2 bestuurders over niveau B beschikken. Elke commissie heeft zijn eigen aandachtsgebied. Elk commissielid dient bij aanvang voor het aandachtsgebied dat hoort bij de commissie waar hij of zij in zit, te beschikken over kennis- en deskundigheidsniveau B. Dit houdt voor de kandidaat-bestuurder in dat hij/zij beschikt over geschiktheidsniveau B op het gebied van *Relevante wet- en regelgeving* (juridische zaken), bij voorkeur *Besturen van een organisatie* (governance) en bij voorkeur *Communicatie* (1, 2 en 6).

Deskundigheidsgebied	Niveau A	Niveau B
1. het besturen van een organisatie	X	X
2. relevante wet- en regelgeving	X	X
3. pensioenregelingen en pensioensoorten	X	-
4. financieel-technische en actuariële aspecten	X	-
5. administratieve organisatie en interne controle	X	-
6. communicatie	X	X
7. uitbesteding	X	-



Vertaald naar functie-eisen betekent dit dat van de bestuurder wordt verwacht dat hij of zij beschikt over kennis van de hiernavolgende gebieden.

- kennis en ervaring met juridische vraagstukken en governance van pensioenfondsen;
- kennis van juridische aspecten van pensioenregelingen in het algemeen en van het pensioenopbouw in Nederland;
- handelt in overeenstemming met de geldende wet- en regelgeving, statuten en reglementen, alsmede maatschappelijke normen;
- kennis van wettelijke verplichtingen die aan communicatie met betrokkenen bij het pensioenfonds worden gesteld, het communicatiebeleid en de manier van communiceren door het pensioenfonds;
- ruime bestuurlijke ervaring met inzicht in bestuurlijke processen;
- begrijpt het krachtenveld binnen en rondom een pensioenfonds en is in staat om hier duidelijk over te communiceren met alle belanghebbenden;
- handelt zorgvuldig en weloverwogen, legt verantwoording af, staat open voor dialoog en bevordert goede communicatie;
- bij voorkeur werkzaam (geweest) in de sector of lid van een branche-, ouderen of vakorganisatie of vertegenwoordiger namens de sector;
- in staat om contact te onderhouden met de achterban.

### **Tijdsbeslag en VOG**

Het bestuur vergadert ongeveer 10 maal per jaar. Bovendien wordt van de bestuurder verwacht dat hij/ zij voldoende beschikbaar en bereikbaar is om zijn/haar taak binnen het bestuur naar behoren te vervullen (door bijvoorbeeld de bijwoning van de voor hem/haar relevante commissievergaderingen).

Er is een programma voor permanente educatie voor leden van het bestuur, dat ten doel heeft de geschiktheid van een bestuurslid op peil te houden en waar nodig te verbreden.

Er kunnen studie- of themadagen plaatsvinden, waarop het bestuur wordt bijgepraat over bijvoorbeeld ontwikkelingen op het pensioen- en beleggingsgebied en de toekomst van het fonds. De bestuursleden nemen indien mogelijk deel aan opleidingen, seminars of andere bijeenkomsten, waarop onderwerpen aan de orde komen die voor het onderhouden van hun kennisniveau nuttig zijn. Ook worden bestuursleden geacht vakliteratuur bij te houden.

Het voltijdequivalent voor de functie van bestuurder is minimaal 0,2. Dit betekent dat u minimaal 1 dag in de week beschikbaar moet zijn voor het uitvoeren van de functie.

Het opvragen van een VOG-verklaring en een antecedentenonderzoek kan deel uitmaken van de procedure.

### **Diversiteit**

Het bestuur heeft de voorkeur voor diversiteit in de samenstelling van het bestuur. Zij streeft ernaar de normen uit de Code Pensioenfondsen na te leven. Bij de beoordeling van de kandidaten zal de eis van geschiktheid echter prevaleren. Bij diversiteit kan gedacht te worden aan man/vrouw-verdeling en leeftijd verdeling (streven naar bestuurder(s) met leeftijd onder 40 jaar). De kandidaat kan worden gevraagd een vragenlijst in te vullen (via Management Drives) waarmee kan worden beoordeeld of diversiteit in voorkeursgedrag binnen het bestuur wordt vergroot. Om de diversiteit binnen het huidige bestuur te bevorderen, gaat bij gelijke geschiktheid de voorkeur van het fonds uit naar een vrouw of iemand jonger dan 40 jaar.

### **Benoemingsprocedure**

De bestuurder wordt rechtstreeks benoemd door het bestuur. Een kandidaat-bestuurder wordt getoetst aan de hand van de in dit functieprofiel vastgelegde vereiste kennis, competenties en professioneel gedrag, met andere woorden 'geschiktheid'. De voorgenomen benoeming van de betreffende kandidaat-bestuurder wordt voorgelegd aan de RvT. Indien deze geen bezwaar maakt, wordt de voor benoeming voorgedragen kandidaat-bestuurder voorgesteld bij De Nederlandsche Bank (DNB). Indien DNB instemt met de voorgenomen benoeming, wordt de kandidaat-bestuurder formeel benoemd door het bestuur van BPFV.



### **Vergoeding en duur zittingstermijn**

Ieder lid ontvangt een vergoeding in relatie tot het tijdsbeslag van de werkzaamheden. Deze vergoeding wordt verstrekt overeenkomstig het door het bestuur vastgestelde beloningsbeleid (zie website). De benoeming van bestuursleden vindt plaats voor een termijn van vier jaar, onder de opschortende voorwaarde van goedkeuring door DNB. Een volgens het rooster aftredend bestuurslid is terstond herbenoembaar met uitzondering van de vertegenwoordiger van de pensioengerechtigden. Deze kan slechts herbenoemd worden na herkozen te zijn door de pensioengerechtigden. Een bestuurslid kan twee keer worden herbenoemd. Na afloop van een periode van totaal drie (3) tijdvakken van elk maximaal vier (4) jaren is een lid van het bestuur niet meer herbenoembaar.