

Profielchets (plaatsvervangend) bestuurslid Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Bakkersbedrijf

Het bestuur stelt het volgende profiel vast waaraan bestuur en bestuursleden moeten voldoen.

Korte profielchets van het fonds

Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Bakkersbedrijf (het fonds) is een bedrijfstakpensioenfonds en voert de pensioenovereenkomsten uit die van toepassing zijn op werknemers binnen het Bakkersbedrijf.

Doelstelling van het fonds is het verlenen van pensioenen aan deelnemers, gewezen deelnemers en hun nabestaanden met inachtneming van de statuten en reglementen. Het fonds probeert dit doel te bereiken door premies te innen bij de aangesloten ondernemingen. De gelden worden belegd en beheerd en het fonds doet daaruit uitkeringen bij ouderdom, overlijden en arbeidsongeschiktheid.

Het beleid van het fonds wordt bepaald door het bestuur. De uitvoering van de pensioenregeling en de bestuursondersteuning heeft het bestuur uitbesteed aan TKP Pensioen BV (TKP) en het vermogensbeheer heeft het bestuur uitbesteed aan Lombard Odier Darier Hentsch (LODH). Daarnaast maakt het bestuur gebruik van de werkzaamheden van een actuaris, accountant, compliance officer en van een externe oversight manager.

Het bestuur bestaat uit 9 leden. De bestuursleden werken onafhankelijk van de voordragende partijen en zijn collectief verantwoordelijk.

Een organogram is bijgevoegd als bijlage 1; Kerncijfers van het fonds als bijlage 2.

Taken en profiel bestuur

Het bestuur beheert het fonds en vertegenwoordigt het fonds in en buiten rechte. Hiertoe stelt het bestuur het financiële, toeslagen- en beleggingsbeleid vast en communiceert met de belanghebbenden. Het bestuur legt verantwoording af aan alle stakeholders, onder andere middels het jaarverslag en via het verantwoordingsorgaan. Voorts wordt het bestuur gecontroleerd door het interne toezichtsorgaan, zijnde een Raad van Toezicht.

Het bestuur voert de pensioenregelingen uit. Het bestuur is daarbij in control, wat betekent dat het bestuur inzicht heeft in het feitelijke reilen en zeilen van het fonds, de risico's die erbij horen kent en bijstuurt waar en wanneer dat nodig is.

Het bestuur is verantwoordelijk voor alles wat door of namens het pensioenfonds wordt gedaan.

Belangrijke uitgangspunten zijn een evenwichtige afweging van de belangen van alle bij het fonds betrokken belanghebbenden, het organiseren van medezeggenschap, het afleggen van verantwoording over het gevoerde beleid en transparantie daarover door middel van heldere communicatie en het organiseren van intern toezicht.

Het bestuur vormt zich een mening over de uitvoerbaarheid, financierbaarheid en communiceerbaarheid van de pensioenregeling die het uit dient te voeren.

Het bestuur streeft naar diversiteit in de samenstelling van het bestuur conform de Code Pensioenfondsen. Deelname van personen met een uiteenlopende achtergrond

en verschillende vaardigheden zorgt voor een meervoudig perspectief in het bestuur en draagt zo bij aan de kwaliteit van het pensioenfondsbestuur. Bovendien wordt door middel van diversiteit in het bestuur recht gedaan aan de representativiteit en herkenbaarheid van de belanghebbenden. In dit kader worden vrouwen en personen jonger dan 40 jaar nadrukkelijk uitgenodigd om zich kandidaat te stellen.

Het bestuur heeft de volgende commissies/werkgroepen vastgesteld:

- **Geschillencommissie;**
- **Communicatiecommissie;**
- **Service Level Agreement-commissie;**
- **en diverse ad hoc werkgroepen.**

Geschiktheid: kennis, competenties en professioneel gedrag

Ieder bestuurslid dient te voldoen aan een aantal basiseisen en algemene deskundigheidseisen. Daarnaast zijn er competenties waarover ieder bestuurslid in voldoende mate moet beschikken. In het kader van de binnen het bestuur vastgestelde taakverdeling stelt het bestuur de standaardprofielen vast. Aan kandidaat-leden van het bestuur zal gevraagd worden om een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) te overleggen. Dit is een verklaring waaruit blijkt dat het gedrag in het verleden geen bezwaar vormt voor het vervullen van een specifieke taak of functie.

Kennis en ervaring

Voor ieder bestuurslid gelden de volgende eisen:

- Hij of zij beschikt minimaal over HBO werk- en denkniveau;
- Hij of zij heeft aantoonbare affiniteit met het werken in de bakkersbranche en/of met de pensioenen van de bakkersbranche;
- Hij of zij is een 'goed bestuurder' in de zin van de Pensioenwet en geeft actief invulling aan de Code Pensioenfonds, d.w.z. hij of zij is een zorgvuldig en evenwichtig bestuurder, legt verantwoording af, staat open voor intern toezicht, is open in dialoog en communicatief;
- Hij of zij richt zich bij de vervulling van de bestuurstaak naar de belangen van de betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden en werkgevers en zorgt ervoor dat deze groepen zich door hem of haar op evenwichtige wijze vertegenwoordigd (kunnen) voelen;
- Hij of zij leeft de complianceregels van het fonds en de gedragscode na. In de gedragscode zijn onder meer regels omtrent toegestane nevenfuncties opgenomen;
- Hij of zij is van onbesproken gedrag;
- Hij of zij heeft een antenne voor de verhouding van het pensioenfonds en aangesloten werkgevers; hetzelfde geldt voor de verhouding van het pensioenfonds en de toezichthouders;
- Hij of zij kan minimaal één dag per week besteden aan het uitvoeren van zijn/haar taak als bestuurslid;
- Hij of zij voelt zich betrokken bij de gang van zaken en zet zich in voor het bereiken van de doelstellingen van het fonds (personal ownership);
- Hij of zij houdt zijn/haar deskundigheid op peil en is bereid hiertoe cursussen of opleidingen te volgen, themabijeenkomsten te bezoeken en vakliteratuur bij te houden;

- Hij of zij is bereid zijn/haar functioneren als bestuurslid te laten toetsen;
- Hij of zij handelt conform wet- en regelgeving, statuten, reglementen en maatschappelijke normen en betracht zorgvuldigheid in het functioneren als bestuurslid en de omgang met elkaar en anderen en in de omgang met verstrekte informatie;
- Hij of zij volgt actuele ontwikkelingen op pensioenterrein en kan deze vertalen in consequenties voor het fonds;
- Hij of zij is in staat om vergaderingen van het bestuur/de commissies/de werkgroepen bij te wonen en levert een constructieve inbreng tijdens vergaderingen.
- Hij of zij stelt zich onafhankelijk op:

In mind (in denken)

- Zelfstandig in gedrag;
- Eigen standpunt naar voren durven te brengen;
- Standpunten verdedigen in belang pensioenfonds;
- Kritisch;
- Objectiviteit;
- Onafhankelijk van uitvoeringsorganisatie.

In appearance (in houding en gedrag)

- Nevenfuncties mogen geen schijn van belangenverstrengeling wekken;
- Transparant zijn.

Deskundigheidseisen

Bestuursleden hebben bij aantreden minimaal kennisniveau 1 (kennis en inzicht), maar bij voorkeur kennisniveau 2 (kennis, inzicht en oordeelsvorming) op de volgende aandachtsgebieden:

- Managementvaardigheden: Besturen organisatie
- Relevante (pensioen) wet- en regelgeving
- Pensioenregelingen en -soorten
- Financieel technische en actuariële aspecten en beleggingen
- Administratieve organisatie en interne controle
- Communicatie
- Uitbesteding

Gelet op de aanwezige kennis op alle aandachtsgebieden binnen de huidige bestuurssamenstelling, is het bestuur op zoek naar kandidaten die op de volgende aandachtsgebieden beschikken over kennisniveau 2, dan wel kandidaten die verklaren bereid te zijn tot verdere verdieping op deze aandachtsgebieden tot kennisniveau 2:

- Relevante (pensioen) wet- en regelgeving
- Communicatie
- Administratieve Organisatie en Interne Controle

Bij kennis gaat het om feitenkennis die nodig is voor een bestuurslid om te weten waarover hij/zij spreekt en om medebestuurders of adviseurs te kunnen begrijpen. Bij inzicht moet het bestuurslid de kennis die hij/zij heeft kunnen toepassen op het beleid van het pensioenfonds.

Daarnaast dienen ten minste twee bestuursleden in staat te zijn op één of meerdere van de voor het fonds relevante gebieden zich een oordeel te vormen.

Bij oordeelsvorming moet het betreffende bestuurslid vanuit verschillende invalshoeken eigen afwegingen kunnen maken over het te voeren beleid en de consequenties hiervan kunnen inzien.

De voor het besturen van een pensioenfonds relevante gebieden zijn de volgende:

- **Managementvaardigheden: Besturen van een organisatie en van een pensioenfonds in het bijzonder**

Hieronder wordt onder meer verstaan: doel van het fonds, verhouding van het fonds tot werkgevers, deelnemers, pensioengerechtigden, uitvoeringsorganisaties en adviseurs, governance (besturen, toezicht, verantwoording), bestuurlijke cycli van het fonds, taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het bestuur, zijn/haar eigen verantwoordelijkheid, gedragscode, werkwijze van het bestuur.

- **Relevante wet- en regelgeving**

Hieronder wordt onder meer verstaan: de Pensioenwet en de hieruit voortvloeiende implicaties voor het fonds, andere wet- en regelgeving die van belang is voor een pensioenfonds, de hoofdlijnen van het pensioenreglement van het fonds, het pensioengebouw en de verschillen tussen de pensioenpijlers.

- **Pensioenregelingen en pensioensoorten**

Hieronder wordt onder meer verstaan: de verschillende vormen waarin het pensioen als arbeidsvoorwaarde kan worden uitgevoerd, de in Nederland meest voorkomende pensioenregelingen (DB, DC, CDC) en de verschillen tussen deze regelingen, de verschillen in eindloon en vormen van middelloon, diverse toeslagenregelingen en de verschillen daartussen, de diverse pensioensoorten en in welke vormen zij in Nederland meestal voorkomen.

- **Financieel technische en actuariële aspecten en beleggingen**

Hieronder wordt onder meer verstaan: de financieringswijze van de pensioenovereenkomst en de daarbij relevante aspecten (Financieel Toetsingskader), de grondslagen welke van belang zijn bij de vaststelling van pensioenverplichtingen, gangbare begrippen voor de aanduiding van de vermogenspositie, budgettering, jaarverslaglegging en jaarrekening, de verschillende stappen in het beleggingsproces en de betekenis daarvan (ALM, strategische/tactische asset allocatie, beleggingsplan, operationeel beheer, performance meting en evaluatie), de meest gangbare beleggingscategorieën bij pensioenfondsen en de verschillen in termen van rendement en risico, de meest gebruikte begrippen in vermogensbeheer en de betekenis daarvan.

- **Administratieve organisatie en interne controle**

Hieronder wordt onder meer verstaan: beheersing van risico's onder meer door adequate inrichting van de administratieve organisatie en interne controle.

- **Communicatie**

Hieronder wordt onder meer verstaan: de wettelijke verplichtingen die aan communicatie met (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en toezichthouders worden gesteld, hoe de communicatie door het fonds is opgezet en op welke wijze gecommuniceerd moet worden teneinde de verwachtingen van de deelnemers ten aanzien van hun pensioen goed te managen.

• Externe uitvoering/uitbesteding

Hieronder wordt onder meer verstaan: de uitbestedingsregels van DNB, welke elementen bij uitbesteding van belang zijn, op welke wijze over uitvoering wordt gerapporteerd en hoe controle en toezicht hierop wordt gehouden.

Competenties

Van belang is dat het bestuur, en dus de individuele bestuursleden, over een aantal competenties beschikt waardoor het bestuur daadkrachtig en effectief is. Competenties zijn in meer of mindere mate bij de verschillende bestuursleden aanwezig.

Bestuursleden beschikken (in meerdere of mindere mate) over de volgende competenties:

- Analytisch vermogen: herkent belangrijke informatie en signaleert belangrijke ontwikkelingen. Is zich bewust van de hoofdlijnen, problemen en oplossingen die pas op langere termijn zullen spelen en houdt daar rekening mee. Komt snel tot de kern van complexe materie. Draagt bij aan een organisatie waarin waarde wordt gehecht aan een heldere probleemanalyse als basis voor meningsvorming en/of beslissingen;
- Communicatief en sociaal vaardig: is in staat zijn oordeel zowel mondeling als schriftelijk helder te communiceren;
- Integriteit: leeft de waarden van het Bedrijfspensioenfonds voor het Bakkersbedrijf na en heeft zelf ook duidelijke en uitgesproken normen en waarden. Vertoont voorbeeldgedrag. Stelt het belang van het Fonds boven het eigen belang. Is open en eerlijk ten opzichte van anderen, is betrouwbaar in het nakomen van afspraken. Gaat correct om met gevoelige informatie. Committeert zich alleen als hij het ook waar kan maken;
- Kwaliteitsbewustzijn: stelt hoge eisen aan eigen werk en aan dat van anderen op het gebied van kwaliteit en nauwkeurigheid. Stimuleert kwaliteitsbewustzijn als vast onderdeel van het beleid;
- Organisatie- en omgevingsbewustzijn: is zich bewust van de relaties en (politieke) verhoudingen en doorziet deze. Is alert op ontwikkelingen, legt contacten en maakt gebruik van bruikbare ondersteunende netwerken. Maakt keuzes en stelt prioriteiten die aansluiten bij de organisatiedoelstellingen en waarden;
- Resultaatgerichtheid: is gericht op het behalen van afgesproken doelstellingen. Stelt duidelijke prioriteiten;
- Beheersing werk: bepaalt prioriteiten;
- Zelfstartend vermogen: initieert uit eigen beweging beleid. Onderkent verbeteringen ten aanzien van het pensioenbeheer en handelt daarnaar. Draagt uit eigen beweging oplossingen aan;
- Kritische instelling: denkt met diepgang, bekijkt zaken vanuit verschillende invalshoeken, accepteert beweringen of feiten niet klakkeloos, maar overweegt rijkelijk;

- Besluitvaardigheid: neemt beslissingen door middel van het ondernemen van acties of legt zich vast door het uitspreken van meningen;
- Oordeelvorming: is in staat om afhankelijkheden tussen en consequenties van beleidsvoorstellen te overzien, kan oordelen vormen over beleidsvoorstellen en kan toetsen of beleidskeuzes een deugdelijk bestuurlijk proces hebben ondergaan;
- Slagvaardigheid: handelt effectief in een dynamische of snel wisselende omgeving;
- Inlevingsvermogen: kan zich verplaatsen in anderen en zich bewust tonen van de invloed van het eigen handelen op anderen;
- Onafhankelijk zijn: staan voor eigen opvattingen en principes en bereid zijn anderen hiermee te confronteren. Verantwoordelijkheid nemen en dragen voor eigen doen en laten;
- Multidisciplinair denken: dwarsverbanden en samenhang zien en communiceren tussen de verschillende deskundigheden;
- Samenwerken: samen met anderen de activiteiten richten op een gemeenschappelijk doel. Het gezamenlijk resultaat op de eerste plaats stellen en zich daarvoor naar beste kunnen inzetten. Een goede onderlinge sfeer bevorderen;
- Reflecterend vermogen: handelen in het bewustzijn van de professionele taak en van de eigen positie, kennis en vaardigheden. Eigen denken en handelen en dat van het bestuur kritisch kunnen bezien en beoordelen;
- Netwerkvaardigheid: ontwikkelt en is in staat externe contacten met overkoepelende organisaties te onderhouden, pensioenfondsen en andere instellingen en benut deze voor het verkrijgen van informatie, steun en medewerking.