Profielschets niet-uitvoerend bestuurslid BPF Banden- en Wielenbranche met portefeuille Pensioenzaken en communicatie (PC)

Bedrijfstakpensioenfonds voor de Banden- en Wielenbranche

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Banden-en Wielenbranche is het pensioenfonds voor werkgevers en werknemers in de Banden- en Wielenbranche. Het fonds bestaat sinds 1986.

Het fonds voort de pensioenovereenkomst uit die de Cao-partijen in de Banden & Wielenbranche hebben afgesloten. De dienstverlening aan werkgevers en werknemers in deze dynamische branche staat hierbij centraal. De verplichtingen en de ambities die voortkomen uit de regeling moeten, nu en in de toekomst, waargemaakt kunnen worden. Het fonds wil een aantrekkelijke uitvoerder zijn van een marktconforme regeling, een (kosten) efficiënte besturing en uitvoering horen daarbij. Het fonds zet zich actief in voor het uitdragen en ondersteunen van ‘pensioenbewustzijn’ bij alle stakeholders in de Banden & Wielenbranche.

Het algemene uitgangspunt van het te voeren beleid op langere termijn is om de pensioenregeling onder een breed scala van omstandigheden overeenkomstig de ambitie uit te voeren en wel tegen een stabiele premie en optimale verhouding tussen lage kosten en maximale opbrengsten. Hierbij bewaakt het fonds proactief het behoud van voldoende schaalgrootte en draagvlak om die optimale verhouding ook op de lange termijn te kunnen blijven realiseren. Daarbij weegt het bestuur van het fonds de belangen van de werkgevers, deelnemers, de gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en de pensioengerechtigden voortdurend evenwichtig af.

Het bestuur van het fonds

Het bestuur stelt het beleid van het fonds vast en draagt zorg voor de handhaving en uitvoering van statuten en reglementen. Het bestuur heeft de algehele leiding van zaken en is, met inachtneming van de statuten en reglementen, bevoegd tot alle daden, zowel van beheer als beschikking, die met de doelstellingen van het fonds verband houden.

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. Het bestuur zorgt ervoor dat al deze groepen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.

Het bestuur van het fonds kent een omgekeerd gemengd bestuursmodel en bestaat uit 9 personen

* 2 uitvoerende onafhankelijke bestuursleden;
* 7 niet-uitvoerende bestuursleden, waarvan:  
  - 3 leden namens werkgevers (Vereniging VACO)  
  - 2 leden namens werknemers (Cao-partijen betrokken bij de Banden- en Wielenbranche)

- 1 lid namens – en gekozen door – pensioengerechtigden;

- 1 onafhankelijk voorzitter.

De niet-uitvoerende bestuurders zijn tevens verantwoordelijk voor het intern toezicht houden op de uitvoering van het verstrekte mandaat. Het bestuur van het fonds bepaalt hoe de pensioenregeling wordt uitgevoerd en legt dit beleid vast. Ter voorbereiding, uitvoering en monitoring van het vastgestelde beleid verstrekt het bestuur een mandaat aan de uitvoerende bestuurders. Het beleid staat onder intern toezicht van de niet uitvoerende bestuursleden. Het fonds heeft een externe auditcommissie die de niet uitvoerende bestuursleden adviseert en ondersteunt de bij het uitoefenen van het intern toezicht. Het bestuur legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan over het beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd.

Profielschets niet-uitvoerend bestuurslid met portefeuille Pensioenzaken en communicatie (PC)

Algemene eisen

Een niet-uitvoerend bestuurslid dient te beschikken over tenminste geschiktheidsniveau A op alle hieronder beschreven kennisgebieden. Voor de specifieke gebieden uit zijn/haar portefeuille dient de niet- uitvoerend bestuurder tenminste over kennisniveau B te beschikken (voor vermogensbeheer geldt E), zoals nader uitgewerkt in de meest recente Beleidsregel geschiktheid van DNB, de recente Handreiking geschiktheid pensioenfondsbestuur van de Pensioenfederatie 2017 en het Servicedocument Besturen van een pensioenfonds van de Pensioenfederatie 2023.

**Kennisgebieden**

1. Besturen van een pensioenfonds/organisatie   
2. Communicatie   
3. Relevante wet- en regelgeving   
4. Pensioenregelingen en pensioensoorten.   
5. Actuariële aspecten en financiering   
6. Beleggingsbeleid en vermogensbeheer   
7. Verslaggeving   
8. Balansmanagement  
9. Herverzekering   
10. Administratieve organisatie en interne controle (AO/IC)   
11. Uitbesteding   
12. Informatiebeleid / Informatietechnologie   
13. Risicomanagement / -beheersing   
14. ESG

De portefeuilles/aandachtsgebieden bevatten de volgende kennisgebieden:

| Portefeuille/aandachtsgebied | Kennisgebied | Geschiktheidsniveau\* |
| --- | --- | --- |
| Vermogensbeheer | 6. Beleggingsbeleid en vermogensbeheer  8. Balansmanagement  14. ESG | A |
| Actuarieel en verslaglegging | 5. Actuariële aspecten en financiering  7. Verslaggeving  9. Herverzekering | A |
| Governance, Risk en Compliance | 1. Besturen van een pensioenfonds/organisatie  3. Relevante wet- en regelgeving  10. Administratieve organisatie en interne controle (AO/IC)  11. Uitbesteding  12. Informatiebeleid / Informatietechnologie  13. Risicomanagement / -beheersing  14. ESG | A |
| Communicatie | 2. Communicatie | B |
| Pensioenzaken | 4. Pensioenregelingen en pensioensoorten | B |

\*Voor nadere toelichting op de geschiktheidsniveaus verwijzen wij naar de meest recente Beleidsregel geschiktheid van DNB ([www.dnb.nl](http://www.dnb.nl)), de Handreiking geschiktheid pensioenfondsbestuur van de Pensioenfederatie 2017 en het Servicedocument besturen van een pensioenfonds van de Pensioenfederatie 2023 (www.pensioenfederatie.nl).

Van een bestuurslid wordt verwacht dat hij of zij beschikt over relevante kennis en deskundigheid. Dit brengt o.a. met zich mee dat een bestuurslid:

* over een HBO- of academisch niveau van denken en functioneren beschikt;
* ruime bestuurlijke ervaring heeft met inzicht in bestuurlijke processen;
* een algemene brede kennis van en belangstelling voor het vakgebied pensioenen heeft;
* binding heeft met de Banden- en Wielenbranche.

Specifieke eisen

Van het niet-uitvoerend bestuurslid met portefeuille PC wordt naast de algemene eisen gevraagd dat hij/zij door aantoonbare opleiding en/of ervaring beschikt over deskundigheid op de aandachtsgebieden communicatie, pensioenregelingen en pensioensoorten en wet- en regelgeving en besturen. Het heeft de voorkeur dat de niet-uitvoerend bestuurder beschikt over de volgende kennis en competenties op minimaal geschiktheidsniveau B:

* ervaring met naleven wet en regelgeving op het gebied van pensioenjuridisch/ - uitvoering en communicatie., waaronder kennis van de Wet toekomst Pensioenen en en het nieuwe pensioenstelsel;
* zicht heeft op de onderlinge samenhang van de deskundigheidsgebieden;
* affiniteit met de bestuurlijke aspecten van een uitbestede pensioenadministratie en de (operationele) uitvoering van pensioenregelingen;
* In staat het vervaardigen van beleidsplannen te begeleiden en toezicht te houden op de uitvoering daarvan;
* toezicht houden op de uitvoering van pensioencommunicatie en de kosten daarvan;
* bekend met de onderlinge samenhang tussen CAO partijen en het pensioenfonds als uitvoerder van de pensioenregeling;
* in staat zijn om de strategische positie van een pensioenfonds te vertalen in een daarmee samenhangende communicatiestrategie en -beleid;
* vertalen van de communicatiestrategie- en beleid in concrete jaarplannen voor de communicatie.
* een innovatieve en proactieve houding ten aanzien van de (technologische) ontwikkelingen op het gebied van pensioencommunicatie.

Competenties

Het bestuur als geheel wordt gezien als een financiële instelling met een maatschappelijk oogmerk. Ieder bestuurslid dient ongeacht het aandachtsgebied, in meer of mindere mate, over de hierna omschreven kern competenties:

Extra ontwikkeld

* Analytisch vermogen
* Strategisch denken
* Multidisciplinair denken en oordeelsvorming
* Verantwoordelijk
* Reflecterend vermogen

Voldoende ontwikkeld

* Organisatie en omgevingsbewustzijn
* Samenwerken
* Communicatief Vermogen
* Onafhankelijk en kritische houding
* Authenticiteit
* Besluitvaardigheid
* Klant-, kwaliteits- & resultaatgerichtheid
* Flexibiliteit
* Strategische sturing
* Overtuigingskracht

Toetsing van de competenties kan plaatsvinden aan de hand van een online competentievragenlijst.

Gedrag

Het bestuur heeft de volgende eisen gesteld inzake professioneel gedrag, gebaseerd op onder andere de Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur:

* De bestuurders handelen integer. Zij zijn betrouwbaar, eerlijk, respectvol en gedragen zich consistent.
* De bestuurders zijn zich ervan bewust dat eigen en groepsbelang van invloed zijn op de kwaliteit van de besluiten en daarmee de prestaties van het fonds.
* 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. Het bestuur zorgt ervoor dat al deze groepen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.
* Iedere bestuurder beschikt aantoonbaar over voldoende tijd voor de functie.
* Iedere bestuurder is onafhankelijk in mind en in appearance.
* Onafhankelijkheid in mind betekent dat de bestuurder zelfstandig is in gedrag en de eigen standpunten durft te handhaven tegenover anderen (en enig deelbelang) en te verdedigen in het belang van het pensioenfonds.
* Onafhankelijkheid in appearance betekent dat met de aanstelling geen schijn van belangenverstrengeling kan komen te ontstaan dan wel dit risico met aanvullende maatregelen afdoende is gemitigeerd.
* Iedere bestuurder begrijpt het belang van IT en digitale weerbaarheid binnen het pensioenfonds en is zich bewust van risico’s zoals cyberaanvallen en systeemstoringen.

Diversiteit en inclusie  
Er wordt gestreefd naar een diverse en inclusieve bestuurssamenstelling. Voor zover mogelijk zijn de verschillende gremia complementair samengesteld en vormen een redelijke afspiegeling van het deelnemersbestand. Hierbij wordt een verscheidenheid aan vaardigheden, geslacht, culturen en zienswijzen in acht genomen en wordt zo goed mogelijk gebruik gemaakt van diverse talenten. Het bestuur streeft ernaar dat in het bestuur ten minste één man en één vrouw zitten. Het streven is dat ten minste één man en één vrouw zitting heeft in zowel het bestuur als in het verantwoordingsorgaan. Het streven is dat er ten minste één persoon boven de veertig jaar en één persoon onder de veertig zitting heeft in het bestuur.

Duur zittingstermijn

De leden van het bestuur hebben zitting voor een periode van vier jaren en zijn na afloop van deze periode opnieuw benoembaar. Een bestuurslid kan in beginsel één keer worden herbenoemd, en als er een specifieke aanleiding is, twee keer.

Tijdsbesteding en vergoeding

Het voltijdequivalent voor de functie van niet-uitvoerend bestuurslid is 0,2 VTE. De werkelijke tijd die nodig is zal echter mede afhangen van lopende zaken en ontwikkelingen in de pensioensector en de financiële markten. De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is op dit moment actueel en vraagt veel tijd van bestuursleden. De kandidaat moet aantoonbaar voldoende tijd beschikbaar hebben voor het vervullen van de bestuursfunctie.

Het bestuurslid ontvangt een vergoeding overeenkomstig het beloningsbeleid van het fonds.

Aanstellingsprocedure

Elk bestuurslid dient bij aanvang van zijn functie te beschikken over geschiktheidsniveau A. Indien een voorgedragen bestuurslid nog niet voldoet aan deze eis, wordt hij aspirant bestuurslid. Om tot het gewenste niveau te komen dient het betreffende bestuurslid een opleiding te volgen. Ook dient het aspirant bestuurslid op dat moment het inwerkprogramma te volgen.

Kandidaten worden door het bestuur aangesteld op basis van bovenstaand functieprofiel (eventueel bekrachtigd door middel van een online competentievragenlijst).

De benoeming is afhankelijk van instemming van De Nederlandsche Bank (DNB). DNB toetst de beoogd bestuurder op geschiktheid en betrouwbaarheid en beoordeelt of de bestuurder voldoende tijd beschikbaar heeft.