

Algemene functie-eisen bestuurder Bpf Foodservice Maart 2022

Inleiding

Het bestuur van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Foodservice & Groothandel in Levensmiddelen (Bpf Foodservice) heeft functieprofielen voor diverse functies binnen het bestuur vastgesteld. Per vacature wordt, aan de hand van de actuele samenstelling van het bestuur en verdeling van de deskundigheidsgebieden over bestuursleden, beoordeeld welke specifieke eisen worden gesteld aan de kandidaten voor een vacature in het bestuur.

Het bestuur van Bpf Foodservice is verantwoordelijk voor het besturen en functioneren van alle organen van het pensioenfonds. Het bestuur is paritair samengesteld en bestaat in principe uit acht personen, maar maximaal uit tien personen. Daarvan zijn vier bestuurders van werkgeverszijde, drie van werknemerszijde en is een bestuurslid vertegenwoordiger van pensioengerechtigden. Aan het paritaire bestuur kunnen maximaal twee bestuurders worden toegevoegd die niet directe vertegenwoordigers zijn van de belanghebbenden bij het fonds. Deze bestuurders worden benoemd door het bestuur.

Van de leden van het bestuur worden 4 leden benoemd door het bestuur na voordracht door de werkgeversorganisatie(s). De bestuurders van werknemerszijde worden benoemd door het bestuur na voordracht door de werknemersorganisaties. De vertegenwoordiger van de pensioengerechtigden wordt benoemd door het bestuur na verkiezing door de pensioengerechtigden van het fonds.

Het dagelijks beleid wordt uitgevoerd door het dagelijks bestuur, bestaande uit de werkgevers- en werknemersvoorzitter.

Het bestuur heeft een aantal commissies opgericht om voorbereidend en adviserend werk te doen en door het bestuur gemandateerde taken uit te voeren. Deze commissies zijn samengesteld uit minimaal twee bestuurders. Het gaat om de:

- Aansluitings- en incassocommissie (AIC);
- Balansmanagementcommissie (BMC);
- Communicatiecommissie (CC);
- Pensioencommissie (PC);

- Commissie Datakwaliteit Uitbesteding en IT (DUIT);
- Commissie risicobeheer (KBR);
- Commissie overleg sociale partners (COS) .

Het interne toezicht wordt uitgeoefend door een raad van toezicht. Daarnaast legt het bestuur van Bpf Foodservice verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan over het beleid en de wijze waarop dit is uitgevoerd. Het verantwoordingsorgaan is tevens adviesorgaan van het pensioenfonds.

Bpf Foodservice heeft de pensioenadministratie uitbesteed aan een pensioenuitvoeringsorganisatie. Het vermogensbeheer is uitbesteed aan vermogensbeheerders. Daarnaast is een custodian aangesteld die de beleggingsadministratie uitvoert. Tot slot maakt het pensioenfonds gebruik van adviesdiensten vooral op het gebied van bestuursadvisering, vermogensbeheer, risicomanagement en actuariële aspecten. Het (dagelijks) bestuur wordt ondersteund door een bestuurssecretaris.

Voor verdere algemene informatie over Bpf Foodservice wordt verwezen naar de website www.bpffoodservice.nl.

Algemene functie-eisen bestuurder

Het bestuur van Bpf Foodservice zoekt expliciet een bestuurder die ook werkzaam is in de Foodservice en Groothandel in Levensmiddelensector. Deze bestuurder beschikt aantoonbaar over minimaal HBO+ werk- en denkniveau.

Geschiktheidsniveau A

Nieuwe bestuurders hebben uiterlijk op de datum van de formele benoeming ten minste geschiktheidsniveau A voor de volgende deskundigheidsgebieden:

- Het besturen van een pensioenfonds/organisatie en risicomanagement,
- Relevante wet- en regelgeving;
- Pensioenregelingen en pensioensoorten;
- Financiële aspecten:
 - *4.1 Actuariële aspecten en financiering*
 - *4.2 Beleggingsbeleid en vermogensbeheer*
 - *4.3 Verslaggeving*
 - *4.4 Balansmanagement*
 - *4.5 Herverzekering*
- Administratieve organisatie en interne controle;
- Communicatie;
- Uitbesteding en risicomanagement;

De bestuurder die beschikt over geschiktheidsniveau A:

- kent de opbouw en het functioneren van het pensioencomplex¹;
- kent de hoofdstructuur en het primaire begrippenkader van de deskundigheidsgebieden in hun onderlinge samenhang;
- kan in eigen woorden het pensioencomplex uitleggen;
- kan onafhankelijk optreden in de besluitvorming door het bestuur, waarbij evenwichtige belangenafweging een belangrijke rol speelt;
- kan actief deelnemen aan de gedachtewisseling en oordeelsvorming die nodig zijn om een goed besluit te nemen;
- kan vroegtijdig signaleren, op basis van afwijkingen van beleidsafspraken, dat er (mogelijk) iets aan de hand is en dit benoemen.

Naast kennis en inzicht omvat geschiktheidsniveau A ook oordeelsvorming en toepassing. Het vermogen tot oordeelsvorming verwijst naar zaken die van elke bestuurder verwacht mogen worden, zoals:

- overzicht houden op een probleemstelling;
- de relevante criteria vaststellen om binnen de bestuurlijke samenwerking tot een oordeel te komen;
- in staat zijn op elk van de aandachtsgebieden op geschiktheidsniveau A mee te praten, kritische vragen te stellen en dit ook te doen;
- de juiste afwegingen kunnen maken en daarmee tot een realistisch eindoordeel komen;
- de juiste specialisten om input weten te vragen en de eigen mening met betrouwbare informatie onderbouwen;
- in staat zijn het gezonde verstand te gebruiken en dit ook te doen.

Geschiktheidsniveau A – aspirant-bestuurder

Als een kandidaat nog niet volledig aan de eisen van geschiktheidsniveau A voldoet, kan het bestuur besluiten tot een aspirant-traject. De aspirant-bestuurder neemt de inspanningsverplichting op zich om (binnen 1 jaar) op het vereiste geschiktheidsniveau A te komen, waarna de formele benoemingsprocedure als bestuurder kan plaatsvinden. Gedurende het opleidingstraject woont de aspirant-bestuurder als toehoorder de vergaderingen bij. In overleg met het pensioenfonds is het mogelijk dat de kosten van de noodzakelijke opleidingen, om te kunnen voldoen aan het vereiste geschiktheidsniveau A, voor rekening van het pensioenfonds komen.

Deskundigheidseisen bestuur als collectief

Het bestuur als geheel dient aan geschiktheidsniveau B te voldoen. Dit houdt in dat per aandachtsgebied minimaal twee bestuurders over geschiktheidsniveau B moeten beschikken, conform de primaire en secundaire verantwoordelijkheid per aandachtsgebied. Ieder bestuurslid krijgt

¹ Het complex bestaat uit de begrippen en systemen van de pensioenmaterie.

in overleg één of meerdere aandachtsgebieden toebedeeld. Indien een bestuurder nog niet volledig aan de eisen van geschiktheidsniveau B voor het specifieke aandachtsgebied voldoet, kan het bestuur besluiten tot een opleidingstraject, waarbij het pensioenfonds de kosten daarvan voor haar rekening neemt.

De bestuurder wordt gevraagd de inspanningsverplichting op zich te nemen om binnen 1 jaar voor zijn deskundigheidsgebieden op geschiktheidsniveau B en/of B-plus te komen.

Geschiktheidsniveau B (niveau van de ervaren bestuurder) en B-plus (vak)bekwaam

Net als geschiktheidsniveau A omvat niveau B ook kennis, inzicht, oordeelsvorming en toepassing van de begrippen en systemen van de pensioenmaterie. Het verschil met geschiktheidsniveau A is dat de bestuurder op niveau B door ervaring, aanvullende opleidingen of een combinatie van beide zich heeft verdiept op één of meer deskundigheidsgebieden. Deze bestuurder heeft dus:

- een verdiept inzicht in het begrippenkader van (een of meer) deskundigheidsgebieden en het functioneren ervan;
- het vermogen om actuele ontwikkelingen op (een of meer) deskundigheidsgebieden te duiden;
- doorziet het pensioencomplex en onderlinge samenhang van deskundigheidsgebieden op bestuurlijk niveau;
- het vermogen om voor (externe) specialisten op (een of meer) deskundigheidsgebieden een actieve gesprekspartner te zijn en dus meer dan een kritische vragensteller;
- kan plannen en voorstellen kritisch beoordelen en toetsen op onderbouwing en kwaliteit en spreekt (externe) specialisten aan op resultaten, afwijkingen en bijstellingen.

(Vak)bekwaam is de bestuurder op geschiktheidsniveau *B-plus* die acties kan benoemen en uitvoeren om een beleidsvisie te definiëren op een specifiek aandachtsgebied in samenhang met andere gebieden en in lijn met de strategie van het pensioenfonds. De *B-plus* bestuurder onderhoudt actief een netwerk van inhoudsdeskundigen en praktijkgenoten. Kan de boodschap doorgronden van en voldoende tegenmacht ontwikkelen ten opzichte van (externe) specialisten. Ontwikkelt actief de eigen competenties en inzichten op het deskundigheidsgebied en kan collega-bestuurders hierin verder helpen en zo aan een gezamenlijk beter bestuur bijdragen. Borgt onafhankelijk optreden van het bestuur en stimuleert een actieve bijdrage van alle leden aan de besluitvorming waarbij een evenwichtige belangenafweging een belangrijke rol speelt.

Aanvullende individuele deskundigheids- en competentie-eisen

Binnen het bestuur zijn er diverse individuele rollen te onderscheiden waarvoor meestal aanvullende deskundigheids- en competentie-eisen gesteld worden.

Competenties

Het bestuur van Bpf Foodservice bestaat uit gedreven team-players die hun verantwoordelijkheid durven te nemen en belanghebbenden van het pensioenfondsbeleid

weten te overtuigen. De individuele bestuurder beschikt over bestuurlijke competenties. Het bestuur streeft daarbij een evenwicht na in die zin dat de vereiste competenties in voldoende mate vertegenwoordigd zijn in het bestuur. De competenties zijn:

Denken	Voelen	Kracht
Strategisch denken; Multidisciplinair denken en oordeelsvorming; Verantwoordelijkheid; Reflecterend vermogen	Loyaliteit Samenwerken Communicatief vermogen Omgevingsbewustzijn	Stressbestendigheid Onafhankelijkheid Authenticiteit Besluitvaardigheid Onderhandelingsvaardigheid Klant-, kwaliteits- en resultaatgerichtheid Strategische sturing Overtuigingskracht Leiderschap (Vz.) Voorzittersvaardigheid (Vz.)

Competentiemanagement in relatie tot de geschiktheidsniveaus A en B of B-plus

Van een bestuurder die functioneert op geschiktheidsniveau A wordt verwacht dat hij of zij bekend is met de doelstellingen van competentie management en zich bewust is van de eigen competenties, sterktes en zwaktes.

Van een meer ervaren bestuurder die functioneert op geschiktheidsniveau B of *B-plus* wordt verwacht dat hij of zij inzicht in de eigen competenties en die van anderen heeft verworven. Ook wordt verwacht dat deze bestuurder de eigen competenties verder weet te ontwikkelen en anderen daarin meeneemt.

Professioneel gedrag

Professioneel gedrag heeft te maken met praktische en meetbare gedragsaspecten. Het gaat dan om zaken als aantoonbaar voldoende tijd beschikbaar hebben, de pensioenfonds karakteristieken kennen en een goed bewustzijn hebben op het gebied van de zogenaamde 'boardroom dynamics'. Aan de basis van professioneel gedrag ligt de integriteit van de bestuurder.

Integriteit

Integer zijn als bestuurder verwijst naar betrouwbaar zijn als bestuurder. Een integere bestuurder handelt in overeenstemming met zijn principes en houdt zich aan de verplichtingen die hij op zich heeft genomen. Ook in moeilijke omstandigheden als er druk wordt uitgeoefend om van principes af te wijken. Een integer bestuurder is betrouwbaar, eerlijk, respectvol en gedraagt zich consistent in

verschillende situaties. Van een (aspirant)-bestuurder wordt instemming met de gedragscode van het pensioenfonds en het integriteitsbeleid verwacht. Jaarlijks dient een verklaring van naleving getekend te worden.

Onafhankelijkheid

Een bestuurder is onafhankelijk en voorkomt de schijn van belangenverstrengeling. Een bestuurder heeft geen financiële en hiërarchische banden met een uitbestedingsrelatie, zoals met name de bestuursadviseur, de administrateur, de vermogensbeheerder, de beleggingsadviseur, de actuariel adviseur, de risicomangement-adviseur, de certificerend actuaris en de accountant, van het pensioenfonds. Het bestuur hanteert hierbij een afkoelingsperiode van minimaal een half jaar.

Boardroom dynamics

Het eigen gedrag en groepsdynamische processen zijn van invloed op prestaties en ook op de integriteit en reputatie van een instelling. Aandacht voor het eigen gedrag is daardoor ook van invloed op het vertrouwen van deelnemers in pensioenfondsen.

Ken de pensioenfondskarakteristieken

Professioneel gedrag is ook het pensioenfonds door en door kennen. De bestuurders zijn zich bewust van de karakteristieken van het pensioenfonds en weten de besluitvorming vorm te geven langs de lijnen van die eigenheid. Voorbeelden van de pensioenfondskarakteristieken zijn: wie zijn de belanghebbenden, hoe is de leeftijdsopbouw binnen het pensioenfonds? Hoe zit de pensioenregeling in elkaar, welke veranderingen zijn er geweest, wat is de historie achter eerder gemaakte keuzes en hoe werkt de governance-structuur volgens de 'three lines of defense'?

Tijdsbeslag bestuurlijke functies

Een bestuurder moet tijd kunnen investeren in het besturen zelf, in overleggen en besluitvorming, verantwoording, communicatie met belanghebbenden en in reflectie op het eigen en gezamenlijk functioneren. Maar ook in opleiding, verdieping en op peil houden van kennis. Het bestuur heeft in de profielen een geschat tijdsbeslag opgenomen. Kandidaten die benoemd worden tot bestuurder van BPF Foodservice moeten voldoen aan de normering van tijdsbeslag. Dit vormt ook een onderdeel van de geschiktheidstoets. De Nederlandsche Bank geeft aan dat in alle gevallen de maximale VTE-score van 1 niet overschreden mag worden. Als dit wel overschreden wordt, mag het bestuur de betreffende kandidaat niet als bestuurder benoemen. Met de kandidaatstelling dient hier expliciet rekening gehouden te worden. In de praktijk moet de bestuurder erop rekenen dat hij of zij gemiddeld één dag per week met het BPF Foodservice bezig is. Dit kan bestaan uit het vergaderen op de vergaderlocatie in Utrecht (of elders) dan wel digitaal, het lezen en voorbereiden van de vergaderstukken, het op peil houden van de kennis via (collectieve) studiedagen, het bijwonen van beleidsdagen en het voeren van overleg met derden, waaronder bijvoorbeeld de pensioenadministrateur, vermogensbeheerders, bestuursondersteuning, in- en externe toezichthouders, actuaris en accountant.

Diversiteit bestuur

Het bestuur streeft nadrukkelijk naar een aantoonbaar divers samengesteld bestuur. Het bestuur vindt complementariteit (cultuur, zienswijzen en persoonlijkheden) en afspiegeling (draagvlak en binding) van belang.

Het bestuur voelt zich verplicht om zich tot het uiterste in te spannen om diversiteit te bereiken. Het bestuur is divers samengesteld en bestaat uit vrouwen en mannen en bestuursleden jonger dan 40 jaar. Voor deze functie zijn geen specifieke diversiteitseisen gesteld.

Zittingstermijn en herbenoeming

De benoeming van een bestuurder geschiedt voor een tijdvak van vier jaar, met twee directe herbenoemingen voor twee tijdvakken van vier jaar. Na afloop van het derde tijdvak wordt de bestuurder geacht af te treden, tenzij de omstandigheden dusdanig zijn dat het aftreden de continuïteit binnen het bestuur in gevaar brengt. In dat geval wordt de bestuurder in de gelegenheid gesteld nog niet af te treden. De duur van deze periode wordt in overleg met het bestuur bepaald. De zittingstermijn in een commissie is gekoppeld aan de zittingstermijn in het bestuur, tenzij het bestuur anders beslist.

Vergoeding

De (aspirant)bestuurders ontvangen een vergoeding conform het beloningsbeleid van het fonds. Voor een actueel overzicht van de vergoedingen wordt verwezen naar het beloningsbeleid van het fonds.

Overig

Een bestuurder kan zich inleven in en respecteert de sector (de branches Groothandel in Levensmiddelen en Groothandel in Horecaproducten). Het bestuur heeft daarbij oog voor mogelijke belangenverstremgeling bij de uitoefening van functies.

Benoemingsprocedure en toetsing kandidaat bestuurders

Zodra bekend is dat een bestuurszetel beschikbaar komt, zorgt de voordragende organisatie voor een geschikte kandidaat. Betreft het de zetel namens pensioengerechtigden, dan zorgt het bestuur voor een oproep tot kandidaatstelling.

Het bestuur toetst alle kandidaten-bestuurders op geschiktheid aan de hand van het bij de vacature behorende profiel. Het bestuur let hierbij ook op de actuele samenstelling van het bestuur als geheel en de vereiste deskundigheid voor actieve deelname in een bepaalde commissie.

Een gesprek met de raad van toezicht en een antecedentenonderzoek kan onderdeel uitmaken van de benoemingsprocedure.



Bedrijfstakpensioenfonds Foodservice & Groothandel in Levensmiddelen

KvK 41151419

www.bpffoodservice.nl

AZL N.V. verzorgt de administratie:

Postbus 4471, 6401 CZ Heerlen

T 088 - 116 2000

E info@bpffoodservice.nl

Als de kandidaat niet in het functieprofiel past, zal het bestuur niet tot benoeming overgaan en de voordragende organisatie verzoeken een nieuwe kandidaat voor te dragen. De benoeming van een bestuurder door het bestuur kan alleen plaatsvinden onder de voorwaarden dat de raad van toezicht de benoeming niet belet en DNB instemt met de benoeming. Het bestuur verzorgt de aanvraag voor het verkrijgen van instemming van DNB.