

Functieprofiel bestuurslid namens pensioengerechtigden

incl. communicatiecommissie

Stationsweg 1
Woerden 3445 AA
Tel (088) 329 20 30
Fax (088) 329 20 31
www.vlep.nl

KVK 41150818

Colofon

Datum

1 juli 2022

Project

2022-0169 Bpf VLEP functieprofielen

Referentie

2204-1666

Versie

2.0

Classificatie

Openbaar

Voorwoord

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvvoeding 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 Pensioenwet, de richtlijnen van DNB en de Pensioenfederatie en de Code Pensioenfonds.

Het bestuur van het pensioenfonds heeft, in overleg met sociale partners, in het kader van de Wet versterking bestuur pensioenfonds gekozen voor het paritaire bestuursmodel. Het bestuur bestaat uit 12 leden, 6 namens de werkgeversorganisatie, 4 namens de werknemersorganisaties en 2 namens pensioengerechtigden. In het kader van IORP II heeft het bestuur er voor gekozen de sleutelfunctiehouderrollen voor het risicomanagement en de interne audit binnen het bestuur invulling te geven.

Voor de functie als bestuurslid namens pensioengerechtigden met communicatiecommissie 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 communicatiecommissie	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.	Beloning	8

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 verplicht gesteld voor de werknemers in deze bedrijfstakken.

1.1. Missie, visie en strategie

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

Missie

Wij zorgen voor een pensioen voor iedereen die werkt(e) in de vlees-, vleeswaren-, gemaksvoeding- en pluimveesector. We zijn een professioneel en betrouwbaar pensioenfonds, dat pragmatisch en op een maatschappelijk verantwoorde manier handelt, de kosten beheerst en de belangen van onze werkgevers en deelnemers evenwichtig behartigt.

Visie

VLEP zorgt voor een goed pensioen, waarbij we de pensioenregeling zo duidelijk mogelijk en toekomstbestendig maken. We handelen op een maatschappelijk verantwoorde manier en ontzorgen aangesloten werkgevers. We bieden pensioendeelnemers meer individuele regie op hun pensioen. Dat doen we door onze deelnemers proactief te informeren, we maken keuzemogelijkheden voor het pensioen inzichtelijk en begeleiden ze bij het maken van die keuzes.

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 2021 had het pensioenfonds 26.845 actieve deelnemers, 75.849 gewezen deelnemers, 15.109 gepensioneerden en een belegd vermogen van ongeveer € 3,9 miljard. De beleidsdekkingsgraad bedroeg eind 2021 96,2%.

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 houderschap van de sleutelfunctie interne audit en risicomanagement wordt door een bestuurslid ingevuld.

Het pensioenfonds kent een verantwoordingsorgaan en een raad van toezicht.

Voorts kent het bestuur een voorzittersoverleg, beleggingscommissie, risicomanagementcommissie, financiële commissie, handhavingscommissie 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 communicatiecommissie

De communicatiecommissie bestaat uit 3 leden van het bestuur. De communicatiecommissie vergadert tenminste vier keer per jaar. De communicatiecommissie ziet toe op en adviseert het bestuur over alle communicatie-uitingen vanuit het fonds, het vaststellen van het communicatiebeleid en een communicatieplan en het afstemmen van informatievoorziening op de deelnemer en overige stakeholders. 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 gesanctioneerd beleid te worden uitgevoerd. De taken en verantwoordelijkheden zijn nader beschreven in het reglement van de communicatiecommissie.

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 artikel 14 lid 3 Besluit PW dient een pensioenfondsbestuurder geschikt te op de volgende deskundigheidsgebieden, zoals omschreven in artikel 1.2 van de Beleidsregel geschiktheid 2012.

Deskundigheidsgebied
a. het besturen van een organisatie
b. relevante wet- en regelgeving
c. pensioenregelingen en pensioensoorten
d. financieel technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering;
e. administratieve organisatie en interne controle
f. communicatie
g. uitbesteding waaronder IT-deskundigheid

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 communicatiecommissie geldt dat hij of zij tenminste op de deskundigheidsgebieden *Relevante wet- en regelgeving* en *Communicatie* 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.

Financiële instellingen moeten in toenemende mate rekening houden met de risico's die gepaard gaan met klimaatverandering en de overgang naar een klimaatneutrale economie. Daarom is ook kennis over deze risico's, relevante wetgeving op dit gebied en de impact daarvan in de context van het pensioenfonds onderdeel van de geschiktheidseisen.

Voldoende tijd: 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 wetswijzigingen 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 communicatiecommissie 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.

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	2 samenwerken	2 onafhankelijkheid
3 oordeelsvorming	3 communicatief vermogen	3 authenticiteit
4 verantwoordelijkheid	4 omgevingsbewust zijn	4 besluitvaardigheid
5 reflecterend vermogen		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 communicatiecommissie geldt dat hij of zij over geschiktheidsniveau B beschikt op de competenties *Multidisciplinair denken*, *Oordeelsvorming*, *Communicatief vermogen*, 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 of transities, ervaring in onderhandelingsituaties, bestuurlijke ervaring, en affiniteit met tenminste één van de betrokken maatschappelijke groeperingen 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 fondskarakteristieken 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.

5. Benoemingsprocedure

Het bestuur van het pensioenfonds stelt het functieprofiel voor de vacante functie vast, na goedkeuring door de raad van toezicht, ter beschikking aan de betreffende voordragende organisatie. De benoeming van een bestuurslid namens pensioengerechtigden vindt plaats op basis van verkiezingen. Hiervoor heeft het 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. 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 zitting in de communicatiecommissie bedraagt in 2022 € 26.109,08,- bruto per jaar, excl. reiskosten.