

## Functieprofiel Bpf Foodservice

### Vacature bestuurslid, tevens lid beleggingscommissie, juli 2018

#### Inleiding

Het bestuur van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Foodservice & Groothandel in Levensmiddelen (Bpf Foodservice) heeft functieprofielen voor alle soorten functies binnen het bestuur vastgesteld. Per vacature wordt aan de hand van de actuele samenstelling van het bestuur en verdeling van de portefeuilles beoordeeld welke specifieke eisen worden gesteld aan de kandidaten voor deze vacature.

In onderhavig profiel zijn de specifieke eisen voor een vacature van algemeen bestuurder met lidmaatschap van de beleggingscommissie opgenomen.

#### Algemene kenmerken Bpf Foodservice

Het bestuur van Bpf Foodservice is verantwoordelijk voor het goede reilen en zeilen 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 een 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 vier 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 en uit de pensioengerechtigden van het fonds.

Het dagelijks beleid wordt uitgevoerd door het dagelijks bestuur, bestaande uit de voorzitter en vicevoorzitter.

Het bestuur heeft een aantal commissies opgericht om voorbereidend en adviserend werk te doen. Deze commissies zijn samengesteld uit bestuurders. Het gaat om de:

- aansluitings- en incassocommissie
- beleggingscommissie,

- communicatiecommissie,
- commissie uitbesteding en risicomanagement, en
- pensioencommissie.

Met ingang van 1 juli 2014 wordt het intern toezicht uitgeoefend door een raad van toezicht. De leden van de raad van toezicht zijn onafhankelijk en deskundig. Daarnaast legt het bestuur van Bpf Foodservice verantwoording af aan een verantwoordingsorgaan over het beleid en de wijze waarop dit is uitgevoerd. Het verantwoordingsorgaan is tevens adviesorgaan van het fonds.

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 fonds gebruik van adviesdiensten vooral op het gebied van bestuursadvisering, vermogensbeheer 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](http://www.bpffoodservice.nl).

## Functie-eisen algemeen bestuurder, tevens lid beleggingscommissie

### *Deskundigheid*

Nieuwe bestuurders dienen uiterlijk op de datum van de formele benoeming ten minste geschiktheidsniveau A te hebben van de volgende aandachtsgebieden:

1. Het besturen van een organisatie en risicomanagement
2. Relevante wet- en regelgeving
3. Pensioenregelingen en pensioensoorten
4. Administratieve organisatie en interne controle,
5. Communicatie
6. Vermogensbeheer
7. Uitbesteding en risicomanagement
8. Actuariële aspecten en verslaglegging

De bestuurder die beschikt over niveau A:

- kent de opbouw en het functioneren van het pensioencomplex<sup>1</sup>;
- kent de hoofdstructuur en het primaire begrippenkader van de deskundigheidsgebieden in hun onderlinge samenhang;
- kan in eigen woorden het pensioencomplex uitleggen;
- heeft zicht op de onderlinge samenhang van de deskundigheidsgebieden;
- 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.

Naast kennis en inzicht omvat geschiktheidsniveau A ook oordeelsvorming. 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;

---

<sup>1</sup> Het complex bestaat uit de begrippen en systemen van de pensioenmaterie.

- in staat zijn op elk van de aandachtsgebieden op niveau 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.

De beleggingscommissie wordt (momenteel) uit drie bestuurders samengesteld. Van alle leden wordt verwacht dat zij met betrekking tot de volgende aandachtsgebieden over tenminste geschiktheidsniveau B beschikken:

6. Vermogensbeheer,
7. Uitbesteding en risicomanagement,
8. Actuariële aspecten en verslaglegging.

Deze gevraagde deskundigheid komt in de volgende vaardigheden tot uitdrukking:

Het lid van de beleggingscommissie heeft:

- aantoonbare specialistische en actuele kennis op het gebied van beleggen en vermogensbeheer;
- ervaring met het beheren van vermogens;
- aantoonbare kennis op het gebied van balansmanagementvraagstukken, kan denken in nominale en reële kaders en het daaraan verbonden dekkingsgraadrisico; en
- een brede blik op de economie in zijn algemeenheid en in staat zijn de impact van veranderingen in het economisch systeem te onderkennen en de gevolgen hiervan voor het pensioenfonds te kunnen inschatten/beoordelen;

Het kandidaat-lid is in het verleden al eens getoetst door De Nederlandse Bank voor een rol in een beleggingscommissie of is in staat op korte termijn een dergelijke toetsing met succes te ondergaan.

Voorts is het lid van de beleggingscommissie in staat om:

- bestuurlijk tegenwicht te bieden met betrekking tot adviezen van de vermogensbeheerder(s) en adviseur(s) van het pensioenfonds;
- de werking van financiële instrumenten te beoordelen;
- de risico's van de diverse onderdelen van de assetallocatie te kunnen beoordelen;
- de risico's die verbonden zijn aan de uitbesteding van vermogensbeheer te kunnen beoordelen
- op objectieve wijze de vermogensbeheerder(s) van het pensioenfonds te evalueren en te beoordelen; en
- de adviezen vanuit de beleggingscommissie, inclusief alle afwegingen helder toe te lichten bij het bestuur van het pensioenfonds.
- daarnaast kan de bestuurder op niveau B acties benoemen en uitvoeren om de eigen competenties te ontwikkelen, collega-bestuurders hierin verder te helpen en zo aan beter bestuur bijdragen.

Leden van de beleggingscommissie beschikken voorts over WO denk- en werkniveau, bij voorkeur aangevuld met specifieke beleggingsopleidingen, aantoonbaar op minimaal deskundigheidsniveau B.

Verder beschikt de kandidaat over minimaal 5 jaar (bestuurlijke) ervaring in organisaties op het gebied van vermogensbeheer en beleggingsbeleid en werkervaring op het gebied van institutioneel vermogensbeheer of financieel risicomanagement.

### *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.

### *Taken en mandaten beleggingscommissie*

Het bestuur heeft de taken die door de beleggingscommissie worden uitgevoerd en de mandaten van dit bestuursorgaan vastgelegd in een taakomschrijvingen en mandaatregeling.

### *Competenties*

Bpf Foodservice is op zoek naar een gedreven teamplayer die zijn verantwoordelijkheid durft te nemen en belanghebbenden van het fondsbeleid weet te overtuigen.

De individuele bestuurder dient over bestuurlijke competenties te beschikken. 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;<br>Multidisciplinair denken<br>en oordeelsvorming;<br>Verantwoordelijkheid;<br><br>Reflecterend vermogen | Loyaliteit<br>Samenwerken<br><br>Communicatief<br>vermogen<br>Omgevingsbewustzijn | Stressbestendigheid<br>Onafhankelijkheid<br><br>Authenticiteit<br><br>Besluitvaardigheid<br>Onderhandelingsvaardigheid<br>Klant-, kwaliteits- en<br>resultaatgerichtheid<br>Strategische sturing<br>Overtuigingskracht<br>Leiderschap (Vz.)<br>Voorzittersvaardigheid (Vz.) |

### *Geschiktheidsniveau A en B*

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 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 vooral van doen met praktische en meetbare gedragsaspecten. Het gaat dan om zaken als aantoonbaar voldoende tijd beschikbaar hebben, de fonksarakteristieken kennen en een goed bewustzijn hebben op het gebied van de zogenaamde 'board room dynamics'. Aan de basis 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 bestuurder wordt instemming met de gedragscode van het fonds 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 actuariële adviseur, de certificerend actuaaris 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 in pensioenfondsen.

#### *Ken de fondskarakteristieken*

Professioneel gedrag is ook het fonds door en door kennen. De bestuurders dienen zich bewust te zijn van de karakteristieken van het fonds en dienen de besluitvorming vorm te geven langs de lijnen van die eigenheid. Dit laat de aanpak van de bestuurstaken beter verlopen. Vragen om de fondskarakteristieken te kennen, zijn bijvoorbeeld: wie zijn de belanghebbenden, hoe is de leeftijdsopbouw binnen het fonds? Hoe zit de pensioenregeling in elkaar, welke mutaties zijn er geweest, wat is de historie achter eerder gemaakte keuzes?

#### *Tijdsbeslag bestuurlijke functies*

De verwachte tijdsbesteding van deze functie is door het bestuur ingeschat op gemiddeld 1 dag per week.

Een bestuurder moet tijd kunnen investeren in het besturen zelf, in overleg 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.

#### *Diversiteit bestuur*

Het bestuur streeft nadrukkelijk naar een aantoonbaar divers samengesteld bestuur. Een divers samengesteld bestuur kent bestuursleden van verschillend geslacht, leeftijd en achtergrond. Het bestuur voelt zich verplicht om zich tot het uiterste in te spannen om diversiteit te bereiken. Dit betekent dat het bestuur verwacht van voordragende organisaties dat zij zich ook tot het uiterste inspannen om dit doel te bereiken. Het bestuur zal daarom het proces van voordracht bij voordragende organisaties nauwgezet volgen en treedt zo nodig tijdig in overleg.

In verband met de huidige bestuurssamenstelling wordt nu de voorkeur gegeven aan vrouwelijke kandidaat bestuurders en/of kandidaat bestuurders jonger dan 40 jaar.

#### *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 bestuurders ontvangen een vergoeding. Deze vergoeding bestaat voor een deel uit een vaste vergoeding en voor een deel uit een vergoeding die gerelateerd is aan de vergaderfrequentie. Daarnaast ontvangen de bestuursvoorzitters en de voorzitters van commissies een aanvullende vaste vergoeding. Tot slot ontvangt het bestuur een kilometervergoeding. Voor een actueel overzicht van de vergoedingen wordt verwezen 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). Bestuurders die een zogenaamde dubbelfunctie uitvoeren dienen er alert op te zijn dat zij deze functies scheiden bij de uitoefening hiervan. Een voorbeeld van bedoelde dubbelfunctie is deelnemen in het CAO-overleg in één van de genoemde sectoren en tegelijkertijd bestuurslid in het bedrijfstakpensioenfonds zijn.