

Functieprofiel lid van de Raad van Toezicht Bpf Zoetwaren

Profiel Pensioenfonds Zoetwaren

Pensioenfonds Zoetwaren is een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds dat op 1 januari 2011 is ontstaan door een fusie tussen Bedrijfstakpensioenfonds voor de Suikerverwerkende Industrie (Pensioenfonds Koek) en het Bedrijfspensioenfonds voor de Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie (Pensioenfonds Snoep).

Het fonds voert een pensioenregeling uit voor ongeveer 10.000 werknemers in de Zoetwarenindustrie, ruim 11.000 gepensioneerden en ruim 26.500 zogenaamde slapende deelnemers. Er zijn c.a. 220 werkgevers (verplicht dan wel vrijwillig) aangesloten bij het fonds. De waarde van de beleggingen is circa 2,6 miljard euro en de beleidsdekkingsgraad circa 120%.

De pensioenwereld is in beweging en zo ook Pensioenfonds Zoetwaren. Het fonds staat de komende jaren voor een aantal grote uitdagingen:

- de transitie naar een nieuw pensioencontract conform de Wtp
- de beoogde fusie met Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Bakkersbedrijf (Bakkers Pensioenfonds) per 1 januari 2026
- de implementatie van ESG-elementen in het totale beleid van het fonds
- het inpassen van de steeds zwaardere ICT-component in de diverse beleidsonderdelen van het fonds.

1.1 Taken

De Raad van Toezicht (hierna RvT of Raad) heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het pensioenfonds. De RvT is ten minste belast met het toezien op adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur en legt verantwoording af over de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden aan het verantwoordingsorgaan en in het jaarverslag. De RvT staat het bestuur met raad terzijde. De RvT heeft derhalve onder meer als taak:

- Het beoordelen van beleids- en bestuursprocessen en de checks en balances binnen het fonds;
- Het beoordelen van de wijze waarop het fonds wordt aangestuurd;
- Het beoordelen van de wijze waarop door het bestuur wordt omgegaan met de relevante risico's op de lange termijn;
- Het kritisch bezien van het functioneren van de opzet en werking van (het bestuur van) het pensioenfonds.

1.2 Standaard vereisten voor leden van de Raad van Toezicht

Alle leden van de RvT beschikken in meer of mindere mate over de volgende kennis, vaardigheden, ervaringsvereisten en voldoen aan de volgende voorwaarden:

- Een lid van de Raad moet een academisch werk- en denkniveau hebben.
- De leden van de RvT zijn complementair aan elkaar zodat de competenties en invalshoeken van de leden elkaar aanvullen. Hieronder wordt ook diversiteit binnen het orgaan verstaan. Er wordt daarom gestreefd naar een gevarieerde leeftijdsopbouw en indien mogelijk ook naar diversiteit in etniciteit en

geslacht. Ten behoeve van een goede samenwerking staat collegialiteit voorop.

- Een lid van de Raad mag de laatste drie jaar voor benoeming niet betrokken zijn geweest bij de beleidsbepaling van het fonds. Ook moet een lid van de RvT vrij zijn van belangenverstrengeling. Een lid van de RvT is onafhankelijk van de beloning.
- Een lid van de RvT heeft operationele en toezichhoudende ervaring met het besturen van een organisatie. Een lid van de RvT moet kennis hebben van de governancestructuur rondom een pensioenfonds.
- Bij de uitvoering van de taken betrekken de leden van de RvT de naleving van de Code Pensioenfonds en de VITP-code.
- Een lid van de Raad bezit het merendeel van de volgende vaardigheden: analytisch vermogen, authentieke persoonlijkheid, betrokkenheid, besluitvaardigheid, communicatief vermogen, evenwichtige en consistente belangenafweging, helikopterzicht en heldere oordeelsvorming, leiderschap, omgaan met stakeholders, goede gesprekspartner voor het bestuur en het VO, toezichhouden, bijdrage aan effectief en slagvaardig functioneren van het fonds, bijdrage aan een beheerste en integere bedrijfsvoering, vermogen tot invloed uitoefenen op processen van besluitvorming.

1.3 Deskundigheid en competenties Algemeen

Van een onafhankelijk deskundig lid van de RvT wordt verwacht dat hij of zij beschikt over kennis en ervaring die bijdraagt tot een evenwichtige samenstelling van de RvT en die zorgt voor een adequate werking van de RvT. Leden van de Raad van een pensioenfonds dienen individueel te beschikken over geschiktheidsniveau A op ieder deskundigheidsgebied¹. Geschiktheidsniveau B is op een of meerdere gebieden noodzakelijk. Op ieder deskundigheidsgebied moet binnen de RvT in ieder geval één lid geschiktheidsniveau B scoren.

De RvT stelt een geschiktheidsmatrix op, waarin wordt aangegeven in welke mate de leden beschikken over de deskundigheid die in deze paragraaf beschreven staan. Indien een vacature ontstaat wordt de matrix geactualiseerd en wordt gericht gezocht naar een kandidaat die een goede aanvulling biedt.

De leden van de RvT moeten in meer of mindere mate beschikken over de volgende competenties:

Competenties	Omschrijving
Denken	
1. Strategisch denken	Breder of dieper inzicht verschaffen in problemen of situaties door ze in een meer omvattend begrippenkader te plaatsen en van daaruit handelen. De grote lijnen en voornaamste implicaties van gebeurtenissen in beeld hebben en houden. Verder kijken en denken dan de dagelijkse focus.
2. Multidisciplinair denken	Dwarsverbanden en de samenhang zien en communiceren tussen de verschillende domeinen/deskundigheden.
3. Oordeelsvorming	Effectief in het onderkennen en oplossen van problemen. Een vraagstelling ontleden, verbanden leggen en logische conclusies trekken en tot een realistische beoordeling komen.

¹ Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur, gepubliceerd door de Pensioenfederatie

4. 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.
Voelen	
1. Loyaliteit	Identificeert zich met het pensioenfonds en voelt zich betrokken. Kan motiveren dat hij of zij (ondanks eventuele nevenfuncties) voldoende tijd aan zijn of haar functie kan besteden om deze naar behoren te kunnen uitvoeren.
2. Communicatief vermogen	Meningen, ideeën en gecompliceerde zaken in begrijpelijke taal duidelijk kunnen maken in woord en geschrift, gebruik makend van ter zake doende middelen.
3. Omgevingsbewustzijn	Weten en begrijpen hoe een pensioenfonds en diens omgeving (denk aan: fondsorganen, intern toezicht, sociale partners, toezichthouders, uitvoerders, adviseurs, etc.) werkt en hoe daarbinnen te manoeuvreren teneinde de gestelde doelen te bereiken.
Kracht	
1. Onafhankelijkheid	Staan voor de eigen opvattingen en principes en bereid zijn anderen met meer macht en invloed hiermee te confronteren. Verantwoordelijkheid nemen en dragen voor eigen doen en laten.
2. Authenticiteit	Is consistent in woord en daad, waarbij gedachten en gevoelens ook in lijn zijn met wat hij of zij zegt en doet. Dit betekent tevens het open communiceren van intenties, ideeën en gevoelens, het uitnodigen tot openheid en eerlijkheid en de toezichthouder juist informeren over de werkelijke situatie en erkennen van risico's en problemen naar de toezichthouder.
3. Besluitvaardigheid	Weloverwogen beslissingen nemen door het ondernemen van acties of zich vastleggen door het uitspreken van meningen, zelfs als belangrijke informatie ontbreekt of onvolledig is.
Aanvullende competenties voorzitter	
1. Leiderschap	Geeft richting en sturing aan de besluitvorming binnen het intern toezicht van het pensioenfonds en de samenwerking met de andere organen van het pensioenfonds. Staat open voor en biedt ruimte aan kritische discussies.
2. Voorzittersvaardigheid	Kan vergaderingen op efficiënte en effectieve wijze leiden. Is in staat een sfeer te creëren waarin iedereen gelijkwaardig kan participeren. Heeft oog voor de taakvervulling en verantwoordelijkheid van anderen.

1.4 Specifieke deskundigheidsvereisten

Aanvullend op de deskundigheidsgebieden selecteren wij kandidaten voor een vacature binnen de RvT op basis van een specifieke achtergrond.

1. Kandidaat met balansbeheer-achtergrond

- actuariële aspecten en het financieel toetsingskader;
- matching-principes;
- portefeuilletheorieën, asset & liability management en algemene beleggingsbeginselen;
- financiële producten/instrumenten en afgeleide producten (derivaten);
- kennis van life-cycle beleggen en ESG/duurzaam beleggen;
- het beoordelen van resultaten, performancemeting, risicokengetallen ed.;
- de actuele ontwikkelingen in de economie en de financiële markten, waaronder maatschappelijk verantwoord beleggen, wetgeving inzake balansbeheer pensioenfonds en dergelijke.

2. Kandidaat met risicomanagement achtergrond

- inzicht in de wijze van risico-inventarisatie en –beheersing van pensioenfonds;en;
- integraal risicomanagement (IRM) en de visie van DNB hierop;
- administratieve organisatie en interne controle (AO/IC);
- de interne audit-functie, risicomanagementfunctie en compliance-functie;
- risicobeheersing van uitbestede activiteiten;
- inzicht in de ontwikkelingen in wet- en regelgeving met betrekking tot risicomanagement;

3. Kandidaat met bestuurlijke achtergrond

- inzicht in algemene beginselen inzake visie en missie van pensioenfonds;en;
- ervaring met beleidsplannen voor korte en lange termijn;
- inzicht in de organisatie van het pensioenfonds en in de rollen van verschillende organen daarin;
- ervaring met uitbestedingsprocessen;
- goed bekend met pensioenregelingen en -soorten;
- oordeelsvorming omtrent communicatie van het pensioenfonds, intern en extern;
- visie op de taak en rol van externe toezichthouders (DNB, AFM, ACM, AP);
- inzicht in de relevante wet- en regelgeving;
- bereid om in voorkomende gevallen de voorzitter te vervangen.

Voor de versterking van de huidige RvT is het fonds op zoek naar een lid dat voldoet aan profiel 1. Dat impliceert dat een kandidaat op de volgende deskundigheidsgebieden niveau B scoort:

- Financiële aspecten: balansmanagement en vermogensbeheer
- Financiële aspecten: actuarieel en verslaglegging

Diversiteit in de RvT, in termen van kennis, achtergrond en competenties enerzijds en leeftijd en geslacht anderzijds, is van belang. Per 1 juli 2024 zal de RvT bestaan uit 1 man (tot juli 2026, tweede zittingstermijn, profiel 3) en 1 vrouw (tot juli 2025, tweede zittingstermijn, profiel 2). Een in de leeftijdscategorie 50-60 jaar en een in de leeftijdscategorie 40-50 jaar.

1.5 Tijdsbeslag en vergoeding Raad van toezicht

Leden van de RvT moeten voldoende tijd beschikbaar hebben en bereikbaar zijn om hun taak als intern toezichthouder goed te kunnen vervullen. De hoogte van de vergoeding aan de leden van de RvT is gebaseerd op een tijdsbesteding van 100 uur per lid per jaar (VTE score 0,1) en bedraagt € 15.794,- per jaar (2023; exclusief kilometervergoeding). De voorzitter van de RvT ontvangt een opslag van 25%.

1.6 Selectieprocedure en benoeming

De leden van de RvT worden benoemd door het bestuur op bindende voordracht van het Verantwoordingsorgaan. Hiermee wordt uitdrukking gegeven aan de onafhankelijkheid van de Raad ten opzichte van het bestuur. De benoeming van leden van de RvT vindt plaats voor een termijn van vier jaar, onder de opschortende voorwaarde van goedkeuring door DNB. RvT-leden kunnen eenmaal worden herbenoemd (maximale zittingstermijn acht jaar).

Het bestuur meldt de voorgenomen benoeming van een lid van de RvT aan bij DNB. DNB toetst het beoogde lid op geschiktheid voor de functie. Geschiktheid blijkt uit kennis, competenties en professioneel gedrag. DNB zal het beoogde lid toetsen aan de hand van dit profiel en in de context van de samenstelling van de RvT als geheel. Met zekerheid is een uitdrukkelijk toetsingscriterium de tijd die de beoogde bestuurder beschikbaar heeft, waarbij de VTE-score van toepassing is. Dit is de normering van tijdsbeslag, zoals vormgegeven in artikel 35a van het Besluit uitvoering Pensioenwet.

De wervingsprocedure verloopt als volgt:

- Er wordt een selectiecommissie gevormd, bestaande uit 2 VO-leden en de 2 aanblijvende RvT-leden.
- De vacature wordt via de VITP en ViiP onder de aandacht gebracht. Ook het bestuur, RvT en VO kunnen de vacature doorsturen naar belangstellenden.
- De leden van de selectiecommissie ordenen individueel van elkaar de namen op deze lijst in volgorde van voorkeur, hiervan wordt een totaaloverzicht gemaakt.
- De selectiecommissie nodigt minimaal 3 kandidaten uit voor een gesprek.
- De selectiecommissie selecteert 1 voorkeurskandidaat.
- De voorkeurskandidaat wordt geïntroduceerd bij het VO.
- Het VO draagt de voorkeurskandidaat bindend aan het bestuur voor.
- Deze voorkeurskandidaat wordt geïntroduceerd bij het bestuur.
- De voorkeurskandidaat wordt na een voorgenomen benoeming van het bestuur ter toetsing voorgedragen bij DNB.

Deze profielschets is in week 2 van januari 2024 verspreid door verzending aan VITP, ViiP en binnen de eigen kringen van de leden van het bestuur, de RvT en het VO van Bpf Zoetwaren. Indien u geïnteresseerd bent, kunt u uw reactie op deze vacature, voorzien van uw motivatie en CV, tot en met uiterlijk 9 februari 2024 mailen aan: bestuursondersteuning@bpfzoetwaren.nl. Reacties na deze datum zullen, indien er voldoende geschikte reacties zijn ontvangen voor de reactietermijn, niet meer in behandeling worden genomen. De selectiegesprekken zullen naar verwachting in week 10 en 11 van 2024 gevoerd worden.