

Funcatieprofiel niet-uitvoerend bestuurslid portefeuille pensioen & communicatie

1. Inleiding

Stichting Oak Pensioenfonds is het pensioenfonds voor de meubelindustrie en meubileringsbedrijven, de tentoonstellingsbouw, de orgelbouw en het houtbedrijf. Het pensioenfonds bestaat sinds 1954. Het fonds is een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds en regelt de pensioenvoorziening voor de werknemers in deze sectoren.

2. Missie en doelstelling

Missie

Oak Pensioenfonds zet zich ervoor in om de pensioenregeling professioneel en klantgericht uit te voeren. Met als doel dat deelnemers ook na hun pensioneren een inkomen kunnen genieten dat geen verrassingen kent en zo toereikend mogelijk is.

Visie

Het fonds heeft de overtuiging dat een pensioenfonds dat is gestoeld op solidariteit en collectiviteit de beste manier is voor haar deelnemers om pensioen op te bouwen. Solidariteit is waardevol omdat we binnen onze branches risico's delen die je als individu niet wil en kan dragen. Collectiviteit is noodzakelijk omdat gezamenlijk beleggen een beter rendement oplevert tegen beheersbare risico's.

Maar collectiviteit en solidariteit alléén zijn niet voldoende. Het pensioenfonds wil een herkenbare voorvechter zijn van pensioen als essentieel sociaal contract. In het roerige pensioenlandschap betekent dit dat adequaat moet worden geanticipeerd op lange-termijnveranderingen. Het fonds benadert veranderingen daarbij als kansen zodat deelnemers én werkgevers tijdig en juist kunnen worden begeleid naar nieuwe tijden.

Strategie

Oak Pensioenfonds streeft haar missie en visie na door middel van voldoende schaalgrootte en evenwichtige belangenafweging proactief in te spelen op maatschappelijke ontwikkelingen waarbij kostenbeheersing niet uit het oog wordt verloren. De strategie is gebaseerd op de volgende pijlers:

- Verbinding;
- Klantgericht;
- Professioneel gedrag;
- Herkenbaarheid.

3. 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 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 weten.

Het bestuur van het fonds werkt volgens het omgekeerd gemengd bestuursmodel en bestaat uit in totaal negen personen:

- Twee uitvoerende onafhankelijke bestuursleden
- Zeven niet-uitvoerende bestuursleden, waarvan:
 - Eén onafhankelijk voorzitter;
 - Drie leden namens werkgevers;
 - Twee leden namens werknemers;
 - Eén lid namens pensioengerechtigden.

Het bestuur van het fonds bepaalt hoe de pensioenregeling wordt uitgevoerd en legt dit beleid vast.

De niet-uitvoerende bestuursleden hebben de uitvoerende bestuursleden het mandaat gegeven om het vastgestelde beleid uit te voeren. Het DB-overleg bestaande uit de onafhankelijk voorzitter en de uitvoerende bestuursleden en is belast met procesbewaking, regievoering en coördinatie. Daarnaast zijn de onafhankelijk voorzitter en de uitvoerend bestuurders bevoegd tot alle daden van beheer en beschikking binnen de vastgestelde beleidskaders van het fonds.

Het intern toezicht wordt uitgevoerd door de niet-uitvoerende bestuursleden. De niet-uitvoerende bestuursleden hebben daarnaast een auditcommissie bedrijfseconomische aspecten en risicobeheer ingesteld. Het bestuur legt over het gevoerde beleid tevens verantwoording af aan het Verantwoordingsorgaan.

Het bestuur van het fonds werkt met vijf portefeuilles waaraan portefeuillehouders (niet-uitvoerend bestuursleden en uitvoerend bestuursleden) zijn gekoppeld.

De vijf portefeuilles zijn:

- Governance en compliance
- Pensioenregeling en communicatie
- Vermogensbeheer
- Financiële opzet (waaronder het jaarwerk)
- Risicobeheer (waaronder IT)

Het bestuur van het fonds heeft een eigen bestuursbureau en de werkzaamheden die voortvloeien uit de pensioenadministratie, de financiële administratie en het vermogensbeheer uitbesteed aan diverse partijen. Er zijn drie sleutelfuncties ingesteld, te weten een risicobeheerfunctie, interne auditfunctie en actuariële functie. Daarnaast maakt het bestuur gebruik van de diensten van een actuaris, accountant, beleggingsadviseur, compliance officer en een functionaris gegevensbescherming.

4. Functie niet-uitvoerend bestuurslid

De niet-uitvoerende bestuurders zijn indirecte vertegenwoordigers van de belanghebbenden bij het pensioenfonds. Zij hebben de uitvoerend bestuursleden met vertrouwen het mandaat gegeven om het vastgestelde beleid uit te voeren. De niet-uitvoerende bestuurders hebben, naast de bestuurstaken, tot taak toezicht te houden op de uitvoering van het beleid door de uitvoerende bestuurders en op de algemene gang van zaken binnen het pensioenfonds, de adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging en de financiële informatieverschaffing door het fonds. Daarnaast staan zij de uitvoerend bestuursleden met raad ter zijde. Elk niet-uitvoerend bestuurslid heeft een of meer portefeuilles onder zich.

De uitvoerende bestuursleden leggen verantwoording af aan de niet-uitvoerende bestuursleden over de uitvoering van het vastgestelde beleid en werkzaamheden door of

namens het fonds. De niet- uitvoerende bestuursleden beoordelen periodiek het functioneren van de uitvoerende bestuursleden.

5. Vereisten: Kennis, competenties en professioneel gedrag

De geschiktheid van het bestuurslid wordt bepaald aan de hand van zijn of haar kennis, vaardigheden en professioneel gedrag.

Iedere bestuurder van het fonds onderschrijft de volgende uitgangspunten:

- Integriteit, evenwichtige belangenafweging en onafhankelijkheid zijn voorwaarden voor een evenwichtige en consistente besluitvorming bij de vervulling van taken en verantwoordelijkheden.
- Bestuurders voelen zich betrokken bij het fonds en zijn op de hoogte van de doelstelling, missie, visie en strategie van het fonds en van de belangrijke fondsbrede onderwerpen.
- De cultuur van een (financiële) instelling is een voorspeller van de prestaties van de organisatie en zijn zich bewust van het belang van voorbeeldgedrag.
- Bij besluitvorming op bestuursniveau wordt ervoor gezorgd dat alle bestuursleden voldoende worden meegenomen.
- Bestuursleden zijn transparant en open naar elkaar; issues en meningsverschillen worden benoemd en uitgesproken.
- Bestuurders zijn indien noodzakelijk, in staat en bereid collega-bestuurders aan te spreken op hun verantwoordelijkheden.
- De niet-uitvoerende bestuurders geven de uitvoerende bestuurders het mandaat om het vastgestelde beleid uit te voeren.
- Het bestuur is helder en respectvol naar de andere gremia.

De bestuurder is bij aanvaarding van de bestuursfunctie geschikt als bestuurder van een pensioenfonds en beschikt tenminste over geschiktheidsniveau A. Geschiktheidsniveau A omvat kennis, inzicht en oordeelsvorming op de volgende gebieden :

- Het besturen van een organisatie
- Communicatie
- Relevante wet- en regelgeving
- Pensioenregelingen en pensioensoorten
- Financieel-technische en actuariële aspecten
 - Actuariële aspecten en financiering
 - Beleggingsbeleid en vermogensbeheer
 - Verslaglegging
 - Balansmanagement
 - Herverzekering
- Administratieve organisatie en interne controle
- Uitbesteding

De bestuurder beschikt over voldoende tijd.

Bovendien dient de bestuurder voldoende kennis te hebben van klimaat- en milieugerelateerde risico's. Meer informatie hierover is opgenomen in de bijlage.

Het is de ambitie van het bestuur dat de bestuurder beschikt over geschiktheidsniveau B op de aan hem of haar toegewezen portefeuilles:

Portefeuille Pensioenregeling & Communicatie

Voor de portefeuille Pensioenregeling & Communicatie beschikt het niet-uitvoerend bestuurslid over niveau B op de kennisgebieden:

- Communicatie
- Relevante wet- en regelgeving
- Pensioenregelingen en -soorten
- Uitbesteding

6. Nadere vereisten aan de niet-uitvoerende bestuurder

Het is van belang dat de niet-uitvoerend bestuurder in ieder geval beschikt over de volgende competenties:

- Reflecterend vermogen en het eigen handelen en dat van het bestuur kritisch kunnen bezien;
- Multidisciplinair denken;
- Probleemanalyse en oordeelsvorming;
- Integriteit en onafhankelijkheid;
- Organisatie- en omgevingsbewustzijn;
- Samenwerkend vermogen;
- Besluitvaardigheid;
- Netwerken;
- Verantwoordelijkheid;
- Strategisch denken;
- Loyaliteit aan het fonds, diens doelstellingen en de belanghebbenden.

Daarnaast dient de niet-uitvoerend bestuurder bereid en in staat te zijn om connectie te houden met de aangesloten sectoren. Van bestuursleden worden verwacht dat zij kennis hebben van de bij het fonds aangesloten sectoren. Bestuursleden op voordracht van een branchevereniging dienen niet alleen kennis van de "eigen" sector te hebben, maar zijn bereid en in staat deze kennis vervolgens te verbreden naar de andere sectoren die bij Pensioenfonds Oak zijn aangesloten. Tegelijkertijd verwacht het fonds van een bestuurslid dat het bereid en in staat is zich bij de bestuurlijke besluitvorming onafhankelijk op te stellen ten opzichte van de eventuele achterban en dat het handelt in het belang van alle belanghebbenden van het fonds.

7. Tijdbesteding

Een bestuurslid moet voldoende tijd beschikbaar hebben en bereikbaar zijn om zijn/haar taak als bestuurslid goed te kunnen vervullen. De verwachte tijdbesteding voor een niet-uitvoerend bestuurslid is 0,25 fte.

8. Gewenst opleidingsniveau en ervaring

Van een kandidaat bestuurslid wordt verwacht dat hij of zij minimaal beschikt over:

- Een brede maatschappelijke belangstelling en ervaring;
- Een HBO- of academisch niveau van denken en functioneren;
- Inzicht en ervaring in bestuurlijke processen;
- Een relevant netwerk in het werkgebied en marktsegment waarin het fonds zich bevindt;
- Interesse om zich te verdiepen in de bovengenoemde kennisgebieden, buiten de eigen portefeuille(s).

9. Diversiteit

Er wordt gestreefd naar een bestuurssamenstelling waarbij de belanghebbenden op een zo evenwichtige mogelijke wijze zijn vertegenwoordigd en bestuursleden ook complementair zijn en zij competenties en invalshoeken inbrengen die elkaar aanvullen. Het bestuur streeft er naar dat in het bestuur ten minste één man en één vrouw zitten en ten minste één lid boven en één lid dat bij de eerste benoeming onder de veertig jaar is. Daarnaast vindt het bestuur het van belang dat het bestuur voldoende band heeft met de aangesloten sectoren.

10. Duur zittingstermijn

De leden van het bestuur hebben zitting voor een periode van vier jaren en zijn na afloop van deze periode opnieuw benoembaar. De maximale aaneengesloten zittingsduur is twaalf jaar.

11. Benoemingsprocedure

De niet-uitvoerende bestuursleden worden door het bestuur benoemd na voordracht door de voordragende partij. Het bestuur toetst de voordracht aan de hand van bovenstaand functieprofiel dat aan de voordragende partij wordt verstrekt. Een assessment kan deel uitmaken van de toetsing.

Een benoeming vindt plaats onder voorbehoud van een positieve uitkomst van een toets door De Nederlandsche Bank.

12. De hoogte van de vergoeding

De hoogte van de vergoeding en/of de onkostenregeling is vastgelegd in het door het bestuur vastgestelde en openbaar gemaakte beloningsbeleid. Op basis van de gevraagde functie en de verwachte tijdsbesteding van ca. 1,25 dag per week zal dit € 42.417,29 bruto (niveau 2025) op jaarbasis zijn.

Bijlage - Klimaat- en milieu gerelateerde risico's

DNB heeft eind 2020 bekend gemaakt dat klimaat- en milieu gerelateerde risico's vanaf 2021 een standaard onderdeel vormen van de personentoetsingen.

Dit betekent dat DNB van een kandidaat bestuurder verwacht dat hij of zij:

- kan aangeven wat onder klimaat- en milieu gerelateerde risico's wordt verstaan;
- op de hoogte is van relevante wet- en regelgeving, inclusief rapportage verplichtingen t.a.v. deze risico's;
- weet hoe en is in staat deze risico's te identificeren, monitoren en beheersen;
- weet hoe en waar de verantwoordelijkheden voor deze risico's zijn belegd binnen de instelling;
- de impact van klimaat- en milieu gerelateerde risico's in de specifieke context van de instelling begrijpt en voorbeelden kan noemen;
- strategie en beleid kan vormen t.a.v. de belangrijkste klimaat- en milieu gerelateerde risico's;
- verantwoordelijkheid neemt bij het realiseren van een adequate beheersing van deze risico's (voor (dagelijkse of mede-) beleidsbepalers);
- toeziet op een adequate beheersing van deze risico's (voor interne toezichthouders); en
- in voldoende mate beschikt over de competenties die relevant zijn voor het agenderen, identificeren, monitoren en beheersen van deze risico's, zoals helikopterzicht, leiderschap, onafhankelijkheid, omgevingssensitiviteit, strategische sturing en verantwoordelijkheid.

DNB houdt bij de toetsing rekening met de specifieke functie, de aard, omvang, complexiteit en het risicoprofiel van het pensioenfonds en de samenstelling en het functioneren van het bestuur als collectief.

Van een bestuurder die verantwoordelijk is voor het risicobeheer, wordt diepgaandere kennis, ervaring en competenties verwacht op de bovengenoemde elementen dan van een bestuurder met een meer algemene portefeuille.

Bijlage - Kennisniveaus

Niveau A	beschikken over elementaire kennis van beleggingsinstrumenten
	bekend zijn met de basisprincipes van de portefeuille-inrichting
	kunnen onderkennen van risico's in de beleggingsportefeuille
	bekend zijn met de stappen in het beleggingsproces
	weten hoe het beleggingsbeleid wordt geëvalueerd
Niveau B / normenkader "specifiek profiel" DNB	verdiepende beleggingskennis en beschikken over de vaardigheid om deze toe te passen in portefeuillecontext
	kunnen beargumenteren waarom beleggingscategorieën aan een portefeuille worden toegevoegd
	kunnen beoordelen van de prestaties van managers en daarbij kunnen beargumenteren hoe deze prestaties worden beoordeeld
	kunnen vertalen van de beleggingsvisie naar "exposures" en kunnen aangeven welke directe en/of afgeleide producten daarvoor het meest geschikt zijn
	in elke stap van het beleggingsproces de invloed op de beleggingsportefeuille kunnen aangeven, zowel vanuit rendements- als risico perspectief
Niveau B-plus / normenkader "specifiek profiel" DNB	naast verdiepingskennis bij voorkeur ook beschikken over toegepaste (werk)ervaring op het gebied van beleggingen
	kunnen geven van voorbeelden van praktisch ingezette kennis
	(vanuit eerder opgedane ervaring) kunnen "challenges" van professionele vermogensbeheerders