

PROFIELSCHETS LID VERANTWOORDINGSORGAAN VAN OAK PENSIOENFONDS

LID NAMENS PENSIOENGERECHTIGDE

1. Inleiding

Oak Pensioenfonds is een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds voor de werknemers in de sectoren interieurbouw en meubelindustrie, tentoonstellingsbouw, orgelbouw en het houtbedrijf. Wij voeren de pensioenregeling uit die de werkgeversverenigingen en de vakbonden met elkaar hebben afgesproken. Meer informatie over het pensioenfonds vind je in de bijlage.

Oak Pensioenfonds zoekt per 1 juli 2026 nieuwe leden in het verantwoordingsorgaan.

Krijg je een uitkering van het pensioenfonds? Dan kun je kandidaat stellen voor ons verantwoordingsorgaan. Het proces hiervoor vind je op onze verkiezingspagina.

We zoeken leden die pensioengerechtigden vertegenwoordigen. De leden die de pensioengerechtigden vertegenwoordigen worden gekozen door de pensioengerechtigden.

2. Het verantwoordingsorgaan

2.1 Samenstelling van het verantwoordingsorgaan

Het verantwoordingsorgaan van het fonds bestaat uit negen personen:

- drie leden namens de deelnemers;
- drie leden namens de pensioengerechtigden;
- drie leden namens de werkgevers.

De leden van het verantwoordingsorgaan worden in principe benoemd voor een periode van vier jaar. Herbenoeming is mogelijk met een maximale aaneengesloten zittingstermijn van 12 jaar. Voor een derde termijn is wel een onderbouwing van het bestuur nodig. Hierbij worden de jaren in de Pensioenraad van BPF Meubel en de jaren in het verantwoordingsorgaan van BPF Houthandel meegenomen.

2.2 Rol van het verantwoordingsorgaan

Het bestuur stelt het beleid van het fonds vast en draagt zorg voor de handhaving en uitvoering van statuten en reglementen. Het gaat over het beleid voor de uitvoering van de pensioenregeling, het communicatiebeleid, maar ook het beleggingsbeleid.

Het bestuur legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan over het gevoerde beleid en de beleidskeuzes voor de toekomst. Dit gebeurt achteraf bij het jaarwerk.

Bij een pensioenfonds zijn veel groepen betrokken. Denk aan werkgevers, deelnemers die pensioen opbouwen, pensioengerechtigden. Hun belangen lopen niet altijd gelijk. De hoofdvraag bij het oordeel over het gevoerde beleid is of het bestuur bij de genomen besluiten op een evenwichtige wijze met de belangen van alle belanghebbenden rekening heeft gehouden.

Daarnaast geeft het verantwoordingsorgaan advies aan het bestuur over een aantal onderwerpen, zoals het communicatiebeleid.

3. Wat moet je kunnen?

Het verantwoordingsorgaan adviseert het bestuur en geeft een oordeel over het beleid van het bestuur en de algemene gang van zaken. Het verantwoordingsorgaan leest hiervoor ook adviezen van externe adviseurs.

Het is daarom van belang dat de leden van het verantwoordingsorgaan als collectief bepaalde kennis hebben op het gebied van

- het besturen van een pensioenfonds
- communicatie
- relevante wet- en regelgeving
- pensioenregelingen en pensioensoorten
- financieel-technische en actuariële aspecten, denk daarbij aan
 - kosten van de pensioenregeling
 - beleggingsbeleid;
 - verslaglegging
- administratieve organisatie en interne controle
- uitbesteding

Maar nog belangrijker is enthousiasme en de wil om je deze kennis eigen te maken. Het pensioenfonds zorgt voor een opleiding.

Enige bestuurlijke en/of financiële ervaring (binnen of buiten je werk) kan handig zijn.

Wij verwachten dat elk lid van ons verantwoordingsorgaan beschikt over een de volgende competenties:

- integer handelen, onafhankelijk en kritisch;
- omgevingsbewust en samenwerken;
- strategisch denkvermogen;
- problemen analyseren en oordeel vormen;
- loyaliteit aan het fonds, de doelstellingen en de belanghebbenden.

Het verantwoordingsorgaan kijkt of het bestuur op een evenwichtige wijze met de belangen van alle belanghebbenden rekening heeft gehouden. Dus belangen van deelnemers, pensioengerechtigden én werkgevers.

Als lid van het verantwoordingsorgaan ben je voorgedragen door werkgevers of door vakbonden. Of je bent gekozen door de pensioengerechtigden. In het verantwoordingsorgaan kijk je samen met je collega's of met alle belangen rekening is gehouden.

4. Wie zoeken we?

Wij streven naar een verantwoordingsorgaan waarbij de groepen werkzaam in de aangesloten bedrijfstakken zich voldoende vertegenwoordigd voelen, dat wil zeggen dat

zowel jongeren als ouderen, vrouwen en mannen en mensen met een bi-culturele achtergrond een plek vinden in het verantwoordingsorgaan.

Dit betekent concreet dat wordt gestreefd naar een verantwoordingsorgaan met leden uit alle aangesloten sectoren, met minimaal twee leden jonger dan 40 jaar, twee vrouwen en streven naar een lid met een bi-culturele achtergrond.

Je moet vanuit verschillende invalshoeken afwegingen kunnen maken over het gevoerde beleid en de door het bestuur gemaakte keuzes en argumenten kunnen beoordelen. Daarnaast is een goede onderlinge samenwerking en communicatie met leden van het verantwoordingsorgaan en overige bij het proces betrokken (externe)partijen van belang.

We zoeken pensioengerechtigden die:

- zich actief willen inzetten voor het pensioenfonds;
- communicatief vaardig zijn;
- over de juiste vergadermentaliteit beschikken;
- sociaal betrokken zijn;
- hoofd- en bijzaken kunnen onderscheiden; en
- minimaal 4 jaar beschikbaar zijn.

5. Hoeveel tijd kost het?

Jaarlijks komt het verantwoordingsorgaan gemiddeld zes keer bijeen. Daarnaast vergadert het verantwoordingsorgaan ten minste tweemaal per jaar met (een delegatie van) het bestuur. De vergaderingen nemen gemiddeld elk één dagdeel in beslag. Leden worden geacht bij alle vergaderingen aanwezig te zijn en voldoende tijd te hebben om de vergaderingen voor te bereiden.

In aanvulling hierop zijn er af en toe studie- of themadagen. Het verantwoordingsorgaan wordt dan bijgepraat over ontwikkelingen op pensioen- en beleggingsgebied.

6. Vergoeding

Voor het werk in het verantwoordingsorgaan is er een vergoeding. Deze ligt vast in het beloningsbeleid van het fonds. Daarnaast is er een reiskostenvergoeding.

7. Hoe worden leden voorgedragen en benoemd?

Leden die deelnemers vertegenwoordigen

De leden die de deelnemers vertegenwoordigen worden voorgedragen door de vakorganisaties FNV en CNV Vakmensen. Het bestuur benoemt de voorgedragen leden, na toetsing van de kandidaat aan deze profielschets.

Leden die pensioengerechtigden vertegenwoordigen

De leden die de pensioengerechtigden vertegenwoordigen worden gekozen door de pensioengerechtigden. Een verkiezingscommissie toetst de kandidaten aan deze profielschets. De kandidaten die zijn gekozen worden benoemd door het bestuur.

Leden die de werkgevers vertegenwoordigen

De leden die de werkgevers vertegenwoordigen worden voorgedragen door de werkgeversorganisatie gezamenlijk. Zij worden benoemd door het bestuur, na toetsing van de kandidaat aan deze profielschets.

Bijlage

Oak Pensioenfonds in het kort

Oak Pensioenfonds voert de pensioenregeling uit voor de sectoren interieurbouw en meubelindustrie, tentoonstellingsbouw, orgelbouw en het houtbedrijf.

Wij sluiten werkgevers aan, innen de pensioenpremie, administreren de pensioenaanspraken van de deelnemers en beleggen het vermogen om nu en in de toekomst de pensioenen te kunnen betalen.

Ons pensioenfonds in een paar cijfers:

- Ruim 2.500 aangesloten werkgevers
- Meer dan 28.000 deelnemers die pensioen opbouwen
- Ongeveer 36.000 mensen krijgen een pensioenuitkering
- Daarnaast hebben we ruim 54.000 gewezen deelnemers.
- Premie-inkomsten in 2024: € 156 miljoen
- Pensioenuitkeringen in 2024: € 120 miljoen
- Belegd vermogen 2024: € 5,4 miljard

Missie, visie en strategie

Missie

Oak Pensioenfonds is het pensioenfonds voor de werkgevers en werknemers in de interieurbouw en meubelindustrie, houthandel, tentoonstellingsbouw en orgelbouw. Het bestuur van het fonds zet zich ervoor in om de pensioenregeling professioneel en klantgericht uit te voeren. Met als doel dat deelnemers ook na hun pensionering een inkomen kunnen genieten dat geen verrassingen kent en zo toereikend mogelijk is.

Visie

Het fonds heeft de overtuiging dat solidariteit en collectiviteit de beste manier is voor de deelnemers om pensioen op te bouwen. Solidariteit is waardevol omdat we binnen onze branches risico's delen die een individu niet wil en kan dragen. Het fonds wil:

- Een herkenbare voorvechter zijn van pensioen als essentieel sociaal contract;
- Adequaat reageren op lange termijn veranderingen;
- Veranderingen zien als kansen om deelnemers én werkgevers tijdig en juist te kunnen begeleiden 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.

Kernwaarden

Onze missie, visie en strategie zijn gebaseerd op solidariteit, collectiviteit, verbinding, goede support, beleving, partnerrol, professionaliteit, evenwichtige belangenafweging, kostenefficiëntie, herkenbaarheid en maatschappelijk verantwoorde uitvoering.

Organisatie van Oak Pensioenfonds

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 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 en de beleidskeuzes voor de toekomst 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.

Verantwoordingsorgaan

Het bestuur heeft een verantwoordingsorgaan ingesteld. In het verantwoordingsorgaan zijn de deelnemers, de pensioengerechtigden en de werkgevers vertegenwoordigd. De deelnemers en de pensioengerechtigden zijn evenredig op basis van onderlinge getalsverhoudingen vertegenwoordigd in het verantwoordingsorgaan. Het verantwoordingsorgaan bestaat uit negen leden, waarvan:

- 3 namens de deelnemers;
- 3 namens de pensioengerechtigden; en
- 3 namens de werkgevers.

De belangrijkste taak van het verantwoordingsorgaan is het geven van een oordeel over het handelen van het bestuur ten aanzien van het gevoerde beleid, de wijze waarop het beleid is uitgevoerd en de beleidskeuzes voor de toekomst. Het verantwoordingsorgaan geeft jaarlijks schriftelijk zijn oordeel. Het verantwoordingsorgaan baseert zijn oordeel op het jaarverslag van het fonds, de jaarrekening en overige informatie. Het oordeel samen met de schriftelijke reactie van het bestuur is onderdeel van de jaarverslagcyclus.

Het bestuur stelt het verantwoordingsorgaan in de gelegenheid advies uit te brengen over elk voorgenomen besluit over:

- a. het beleid inzake beloningen;
- b. de vorm en inrichting van het intern toezicht;
- c. het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillenprocedure;
- d. het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid;
- e. gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het fonds of de overname van verplichtingen door het fonds;
- f. liquidatie, fusie of splitsing van het fonds;
- g. het sluiten, wijzigen of beëindigen van een uitvoeringsovereenkomst of het vaststellen, wijzigen of beëindigen van een uitvoeringreglement ;
- h. het omzetten van het pensioenfonds in een andere rechtsvorm, bedoeld in artikel 18 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek; en
- i. het wijzigen van het reglement van het verantwoordingsorgaan.