

Functieprofiel

Algemeen bestuurder + lid Balans Management Commissie, namens gepensioneerden

Bpf Foodservice 2025

Inleiding

Het bestuur van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Foodservice & Groothandel in Levensmiddelen (Bpf Foodservice) heeft functieprofielen voor diverse functies binnen het bestuur vastgesteld. Per vacature wordt, aan de hand van de actuele samenstelling van het bestuur en verdeling van de deskundigheidsgebieden over bestuursleden, beoordeeld welke specifieke eisen worden gesteld aan de kandidaten voor een vacature in het bestuur.

Het bestuur van Bpf Foodservice is verantwoordelijk voor het besturen en functioneren van alle organen 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 is een bestuurslid 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.

De bestuurders van werkgeverszijde worden 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 de pensioengerechtigden van het fonds.

Het dagelijks beleid wordt uitgevoerd door het dagelijks bestuur, bestaande uit de werkgevers- en werknemersvoorzitter.

Het bestuur heeft een aantal commissies opgericht om voorbereidend en adviserend werk te doen en door het bestuur gemandateerde taken uit te voeren. Deze commissies zijn samengesteld uit minimaal twee bestuurders. Het gaat om de:

- Aansluitings- en incassocommissie (AIC);
- Balansmanagementcommissie (BMC);
- Communicatiecommissie (CC);
- Pensioencommissie (PC);
- Commissie Datakwaliteit Uitbesteding en IT (DUIT);
- Klankbordgroep Risicobeheer (KRB);
- Commissie overleg sociale partners (COS)
- Stuurgroep NPS (SG NPS)

Het interne toezicht wordt uitgeoefend door een raad van toezicht. Daarnaast legt het bestuur van Bpf Foodservice verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan over het beleid en de wijze waarop dit is uitgevoerd. Het verantwoordingsorgaan is tevens adviesorgaan van het pensioenfonds.

Bpf Foodservice heeft de pensioenadministratie uitbesteed aan een pensioenuitvoeringsorganisatie. Het vermogensbeheer is uitbesteed aan vermogensbeheerders. Daarnaast is een custodian aangesteld die de beleggingsadministratie uitvoert. Er wordt geen gebruik gemaakt van een fiduciair manager. Tot slot maakt het pensioenfonds gebruik van adviesdiensten vooral op het gebied van bestuursadvisering, vermogensbeheer, risicomanagement, IT 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.

Gezochte kandidaat

In verband met het verstrijken van de zittingstermijn van de huidige bestuurder namens gepensioneerden is het bestuur van Bpf Foodservice op zoek naar een bestuurder die beschikt over minimaal HBO+ werk- en denkniveau met een achtergrond in een bedrijfskundige, economische of bestuurskundige richting.

Van de bestuurder wordt verder verwacht dat deze in staat is tot evenwichtige en consistente besluitvorming en voldoende beschikbaar is. De kandidaat is bij voorkeur werkzaam (geweest) in, of heeft affiniteit met, de sectoren Groothandel in Horecaproducten en/of Groothandel in Levensmiddelen. Daarnaast heeft de kandidaat binding met de doelgroep gepensioneerden.

In het kader van het streven naar diversiteit binnen het bestuur verzoekt het bestuur met name vrouwelijke kandidaten, te reageren of kandidaten van diverse sociaal-culturele achtergrond. Ook jongeren worden (voor zover aanwezig in de doelgroep) opgeroepen te reageren.

Aanvullende individuele deskundigheids- en competentie-eisen

Binnen het bestuur zijn er diverse individuele rollen te onderscheiden waarvoor meestal aanvullende deskundigheids- en competentie-eisen gesteld worden.

Voor deze vacature wordt gezocht naar een bestuurslid met (deskundigheid in) de aandachtsgebieden vermogensbeheer en pensioenbeheer. Aangezien de gezochte bestuurder tevens zitting zal nemen in de Balans Management commissie, dient de gezochte kandidaat te beschikken over het geschiktheidsniveau B, met een voorkeur voor B-plus.

Geschiktheidsniveau B (niveau van de ervaren bestuurder) en B-plus (vak)bekwaam

Net als geschiktheidsniveau A omvat niveau B ook kennis, inzicht, oordeelsvorming en toepassing van de begrippen en systemen van de pensioenmaterie. Het verschil met geschiktheidsniveau A is dat de bestuurder op niveau B door ervaring, aanvullende opleidingen of een combinatie van beide zich heeft verdiept op één of meer deskundigheidsgebieden. Deze bestuurder heeft dus:

- een verdiept inzicht in het begrippenkader van (één of meer van) de verantwoordelijkheidsgebieden en het functioneren ervan;
- weet actuele ontwikkelingen op (één of meer van) de verantwoordelijkheidsgebieden met toegenomen souplesse te duiden en weet dit uit te leggen aan belanghebbenden, stakeholders en media;
- is voor (externe) specialisten op (één of meer van) de verantwoordelijkheidsgebieden een actieve gesprekspartner en dus meer dan een kritische vragensteller.
- Daarnaast kan de bestuurder op niveau B acties benoemen en uitvoeren om de eigen competenties te ontwikkelen, collega-bestuursleden hierin verder te helpen en zo aan een beter bestuur bij te dragen.

De bestuurder op niveau B-plus heeft bovenop niveau-B aantoonbare vakbekwaamheid op (één of meer van) de verantwoordelijkheidsgebieden en zit in feite tussen de ervaren bestuurder (B) en de expert-bestuurder (op niveau E) in.

Het bestuurslid:

- kent de 'ins en outs' vanuit een bestuurlijk kader van (één of meer) verantwoordelijkheidsgebieden.

- heeft naast verdiepingskennis toegepaste (werk)ervaring op (één of meer van) de verantwoordelijkheidsgebieden in de context van het pensioenfonds;
- kan (vanuit eerder opgedane ervaring) professionele adviseurs en leveranciers uitdagen, zowel op inhoud als vanuit de specifieke context van het pensioenfonds.
- vervult een voortrekkers-/coachrol op eigen expertisegebieden binnen het bestuur. Signaleert veranderingen, vertaalt deze naar impact op het pensioenfonds(beleid) en neemt het bestuur hier proactief in mee.

Kennisgebied

Voor dit profiel zijn de volgende kennisgebieden gedefinieerd:

- Inzicht in de organisatie van pensioenfondsen en kennis van de relevante wet- en regelgeving waaronder Wet toekomst pensioenen.
- Inzicht in portefeuilletheorieën, Asset & Liability management; balansmanagement en algemene beleggingsbeginselen.
- Ervaring met financieel toezicht.
- Ervaring en kennis van uitbestedingsprocessen, in het bijzonder met vermogensbeheer.

Competenties

De volgende competenties zijn benoemd voor een lid van de Balans Management Commissie zijn:

- *Multidisciplinair denken en oordeelsvorming*: dwarsverbanden en de samenhang zien en communiceren tussen de verschillende deskundigheidsgebieden;
- *Reflecteren*: handelen in het bewustzijn van de professionele taak en van de eigen positie, kennis en vaardigheden. Kan eigen denken en handelen en dat van het bestuur kritisch bezien en beoordelen. Kan schakelen tussen inhouds- en betrekkningsniveau;
- *Analyseren*: Een vraagstelling ontleden, verbanden leggen en logische conclusies trekken;
- *Integer*: behulpzaam, open en eerlijk naar anderen en zichzelf en betrouwbaar in het nakomen en naleven van afspraken. Correct omgaan met (gevoelige) informatie. Staat open voor en heeft respect voor andere zienswijzen, culturen en kwaliteiten van anderen. Voorkomt belangenverstrengeling en gaat confrontaties niet uit de weg;
- *Omgevingsbewust*: begrijpt hoe een pensioenfonds en diens omgeving werkt en hoe daarbinnen te manoeuvreren teneinde gestelde doelen te bereiken;
- *Gericht op samenwerking*: samen met anderen de activiteiten richten op een gemeenschappelijk doel. Het gezamenlijke resultaat op de eerste plaats stellen en zich daarvoor naar beste kunnen inzetten. Een goede onderlinge sfeer bevorderen;
- *Onafhankelijk*: vormt zich aan de hand van beschikbare informatie een eigen mening en gaat hierover met de overige bestuursleden in gesprek
- *Kritisch*: is kritisch naar te nemen besluiten en aarzelt niet op te treden in het belang van de deelnemers en andere stakeholders.
- *Besluitvaardig*: neemt beslissingen met voor het pensioenfonds en stakeholders belangrijke gevolgen.
- *Toezicht en overzicht houden*: ziet erop toe dat zaken conform vastgesteld beleid en/of overeenkomstig bepaalde (afgesproken) normen tijdig worden uitgevoerd teneinde de doelstellingen van het fonds te realiseren. Twijfelt niet in te grijpen als de omstandigheden daarom vragen.

Inzet

De VTE-score zoals door DNB gehanteerd, is voor deze functie 0,2 VTE

De verwachte inzet van een bestuurder bij BPF foodservice bedraagt 1 tot 1,5 dagen in de week. In het beloningsbeleid is hiermee rekening gehouden.

De vaste vergaderdag van het fonds is de donderdag.

Beloning

De beloning geschiedt via een vaste jaarlijkse vergoeding, waarvan de hoogte door het bestuur is vastgesteld. De hoogte van de beloning is afhankelijk van de te verwachte tijdsbesteding die bij de rollen van de bestuurder hoort. Voor een actueel overzicht van de vergoedingen wordt verwezen naar het beloningsbeleid van het fonds.

Benoemingsprocedure en toetsing kandidaat bestuurders

Het bestuur toetst alle kandidaten-bestuurders op geschiktheid aan de hand van het bij de vacature behorende profiel. Het bestuur let hierbij ook op de actuele samenstelling van het bestuur als geheel en de vereiste deskundigheid voor actieve deelname in een bepaalde commissie. Hiertoe zal een selectiecommissie ingesteld worden, die met de kandida(a)t(en) één of meerdere gesprekken zal voeren.

Een gesprek met de raad van toezicht en een antecedentenonderzoek maken onderdeel uit van de benoemingsprocedure.

Als de kandidaat niet in het functieprofiel past, zal het bestuur niet tot benoeming overgaan en de voordragende organisatie verzoeken een nieuwe kandidaat voor te dragen. De benoeming van een bestuurder door het bestuur kan alleen plaatsvinden onder de voorwaarden dat de raad van toezicht de benoeming niet belet en DNB instemt met de benoeming. DNB kan de beoogde kandidaat toetsen op geschiktheid en betrouwbaarheid. Het bestuur verzorgt de aanvraag voor het verkrijgen van instemming van DNB.