



Profielbeschrijving Raad van Toezicht

Profielbeschrijving raad van toezicht, versie 18 februari 2021

1 Algemeen

1.1 Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Levensmiddelen

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Levensmiddelen (BPFL) is het pensioenfonds voor de levensmiddelenbranche. Het pensioenfonds bestaat sinds 1 november 1968. Vanaf 30 december 1968 is de pensioenregeling verplicht gesteld voor de gehele bedrijfstak.

1.2 Missie en kernwaarden

De missie van het fonds is het uitvoeren van de door sociale partners in de levensmiddelenbranche overeengekomen pensioenregeling.

Dit betekent concreet:

Het toekennen en uitkeren van de toegezegde pensioenen bij ouderdom, overlijden, en arbeidsongeschiktheid aan de deelnemers, de gewezen deelnemers, de gepensioneerden alsmede aan hun nagelaten betrekkingen, van de levensmiddelenbranche. Daarbij wordt het nominale pensioen gerealiseerd en een waardevast pensioen geambieerd.

Centraal staan drie kernwaarden: goed, duurzaam en kostenefficiënt.

Goed: Dit betekent in elk geval juist, adequaat, tijdig, volledig en toereikend. De concretisering van deze kernwaarde kent echter zoveel facetten dat deze in de sub-niveaus nader worden uitgewerkt.

Duurzaam: Dit betekent zowel maatschappelijk verantwoord opereren als ook continuïteit kunnen bieden.

Kosten-efficiënt: Dit betekent dat er gestuurd wordt op een passende prijs-kwaliteit verhouding.

1.3 Pensioenregelingen

BPFL heeft een basisregeling en een vrijwillige aanvullende regeling tot een pensioengevend salaris van respectievelijk € 58.311,00 en € 112.189,00 bruto per jaar (cijfers per 1 januari 2021). De basisregeling is gebaseerd op een uitkeringsovereenkomst op basis van middelloon en voorwaardelijke toeslagverlening op basis van de prijsindex; de aanvullende regeling is gebaseerd op een premieovereenkomst.

1.4 Kerngegevens (per 1 januari 2020)

	Aantallen
Werkgevers	3.332
Actieve deelnemers	95.953
Gewezen deelnemers	236.959
Ingegane ouderdomspensioenen	17.428
Ingegane partnerpensioenen	4.966
Ingegane wezenpensioenen	373

Profielbeschrijving raad van toezicht, versie 18 februari 2021

<i>Per 31 december 2020</i>	
	Bedragen
Pensioenvermogen (* 1 mln)	€ 7.769
Premie (* 1 mln)	€ 213
	Percentages
Indexatie ingegane pensioenen en inactieve deelnemers	0,0 %
Indexatie actieve deelnemers	0,0 %

1.5 Kenmerken pensioenregelingen per 1 januari 2021

Kenmerk	Basisregeling	Aanvullende regeling
Pensioensysteem	Uitkeringsovereenkomst	Premieovereenkomst
Premie	27.6%	Staffel
Franchise	€ 15.262	N.v.t.
Opbouwpercentage	1,5%	N.v.t.
Pensioenleeftijd	68 jaar	68 jaar

BPFL heeft vermogensbeheer en pensioenuitvoering uitbesteed.

1.6 Bestuurlijke organisatie

Taken en verantwoordelijkheden bestuur

Het bestuur is verantwoordelijk voor alles wat door of namens het pensioenfonds wordt gedaan. Daarbij laat het bestuur zich ondersteunen door een bestuursbureau.

Belangrijke uitgangspunten hierbij zijn dat het bestuur:

- het besluitvormingsproces beheerst;
- bij besluitvorming steeds evenwichtig de belangen van alle belanghebbenden (werkgevers, deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en ex-partners met aanspraak op pensioen) afweegt;
- het intern toezicht goed organiseert en de intern toezichthouders goed informeert;
- verantwoording aflegt over het gevoerde beleid en transparant daarover is door helder te communiceren naar betrokkenen.

Profielbeschrijving raad van toezicht, versie 18 februari 2021

Van het bestuur wordt verder verwacht dat het borgt dat de pensioenregeling die het moet uitvoeren voldoet aan de uitgangspunten van:

- uitvoerbaarheid;
- financierbaarheid;
- uitlegbaarheid;
- passend binnen geldende wet- en regelgeving.

Het volledige proces van uitvoering van de pensioenregeling valt onder de verantwoordelijkheid van het bestuur.

Samenstelling bestuur en voorzitter

Het bestuur bestaat uit tien leden die door het bestuur worden benoemd, van wie vijf leden op voordracht van de werkgeversverenigingen, vier leden op voordracht van de werknemersverenigingen en één lid op voordracht van de pensioengerechtigden in het verantwoordingsorgaan.

Het bestuur kiest een werkgeversvoorzitter uit de werkgeversgeleding en een werknemersvoorzitter uit de geledingen van werknemers en pensioengerechtigden. De werkgeversvoorzitter en de werknemersvoorzitter hebben afwisselend gedurende een jaar de leiding van de vergaderingen van het bestuur,

Statuten en reglementen

De inrichting, taken en bevoegdheden van het bestuur zijn vastgelegd in de statuten van het fonds. Het bestuur heeft in de statuten vastgelegd langs welke procedure bestuursleden kunnen worden benoemd, geschorst of ontslagen.

Het bestuur stelt zich bij het uitoefenen van zijn taak onafhankelijk op en draagt er zorg voor dat de belangen van de werkgevers, deelnemers, de gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en de pensioengerechtigden evenwichtig worden afgewogen.

Commissies

Het fonds heeft vier commissies. Deze commissies bestaan uit leden van het bestuur en bestaan uit ten minste een bestuurslid van werkgeverszijde en een bestuurslid van werknemerszijde. Het is ook mogelijk dat niet-bestuursleden, mét stemrecht, zitting hebben in commissies.

Profielbeschrijving raad van toezicht, versie 18 februari 2021

2 Taak en werkwijze van de Raad van Toezicht

2.1 Algemeen

De raad van Toezicht oefent toezicht uit op het bestuur en staat het bestuur met raad terzijde, conform de wettelijke bepalingen en de Code Pensioenfondsen. De raad verricht zijn taak met inachtneming van de Toezichtcode VITP. De raad van toezicht van BPFL heeft als zijn kernwaarden geformuleerd: betrokken, constructief, kritisch en duidelijk. De leden van de raad handelen in het belang van de doelstelling van het fonds, zonder specifieke opdracht en onafhankelijk van welk ander belang dan ook. De raad van toezicht heeft periodiek overleg met het dagelijks bestuur en ten minste twee maal per jaar met het bestuur. De raad van toezicht vergadert ten minste tweemaal per jaar met het verantwoordingsorgaan. De raad van toezicht draagt bij aan het effectief en slagvaardig functioneren van BPFL en aan een beheerste en integere bedrijfsvoering.

De raad van Toezicht bestaat uit drie leden. De leden worden benoemd door het bestuur na een bindend advies van het VO. De taken van het VO, de raad van toezicht en het bestuur zijn vastgelegd in de statuten en reglementen. Daarnaast zijn nadere afspraken over de werkwijze, verantwoordelijkheid en rolinvulling vastgelegd in een werkplan dat jaarlijks wordt geactualiseerd.

2.2 De activiteiten van de raad van toezicht

Toezichtstaken

De raad van toezicht vervult de volgende taken:

- toezicht houden op het beleid van het bestuur;
- toezicht houden op de algemene gang van zaken van het pensioenfonds;
- toezien op adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging;
- verantwoording afleggen aan het VO en de werkgever;
- het bestuur met raad terzijde staan;
- melden van disfunctioneren van een lid van het bestuur (of van het bestuur als geheel) aan het bestuur zelf en het VO;
- indien de hiervoor genoemde melding niet binnen redelijke termijn tot resultaten leidt: melden van disfunctioneren van het bestuur bij DNB;
- schorsen en ontslaan van het bestuur wegens disfunctioneren;
- vaststellen profielschets voor de leden van de raad van toezicht na advies van het VO;
- het bestuur legt de voorgenomen benoeming van een kandidaat-lid van het bestuur voor aan de raad van toezicht. De raad van toezicht kan de benoeming van dit kandidaat-lid van het bestuur beletten indien deze niet voldoet aan de profielschets voor bestuursleden.

De raad van toezicht betreft de Code Pensioenfondsen bij de uitoefening van zijn taak.

Goedkeuring

De raad van toezicht verleent goedkeuring aan voorgenomen besluiten van het Bestuur tot vaststelling van:

- het jaarverslag en de jaarrekening;

Profielbeschrijving raad van toezicht, versie 18 februari 2021

- de profielschets voor de leden van het bestuur;
- het beloningsbeleid, uitgezonderd de beloning van de raad van toezicht;
- gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het pensioenfonds of de overname van verplichtingen door het pensioenfonds;
- liquidatie, fusie of splitsing van het pensioenfonds;
- omzetten van het Fonds in een andere rechtsvorm, bedoeld in artikel 18 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.

Overleg en communicatie

De raad van toezicht onderhoudt, naast het contact met het bestuur, contacten met het VO, fiduciair vermogensbeheerder en pensioenuitvoerder en overige stakeholders van het pensioenfonds. Daarnaast heeft de raad van toezicht periodiek overleg met de externe accountant, de externe actuaris, de compliance-officer en de sleutelfunctiehouders. De raad van toezicht heeft recht om alle informatie op te vragen die de raad nodig oordeelt voor invulling van zijn taak. Dit kan gaan om stukken van het bestuur, nader overleg met het bestuur, externe adviseurs of partij(en) waaraan werkzaamheden uitbesteed zijn. In de praktijk heeft de raad via het bestuursportal van het fonds toegang tot alle bestuursstukken. Ook legt het bestuur aanvullend op de wet enkele andere zaken ter goedkeuring/instemming voor aan de Raad van Toezicht.

De raad van toezicht legt zijn bevindingen jaarlijks vast in een Rapport Raad van Toezicht, waarin bevindingen zijn opgenomen en waarin de raad verantwoording aflegt over het uitgeoefende toezicht en uitoefening van bevoegdheden. De bevindingen zijn primair bedoeld voor bespreking met het bestuur. De verantwoording is primair bedoeld voor bespreking met het verantwoordingsorgaan en de werkgevers. Verantwoording aan de werkgevers wordt geacht te worden afgelegd via de werkgeversdelegatie in het VO. Het Rapport Raad van Toezicht wordt opgenomen in een afzonderlijk onderdeel van het jaarverslag van het pensioenfonds.

Overig

De compliance-officer en de sleutelfunctiehouders internal audit, risicomanagement en actuaariaat hebben een escalatielijn naar de raad van toezicht.

Profielbeschrijving raad van toezicht, versie 18 februari 2021

3 Profielbeschrijving Raad van Toezicht

3.1 Algemene eisen

- academisch denk- en werkniveau;
- onafhankelijk 'in state', 'in mind' en 'in appearance';
- operationele ervaring met het besturen van een organisatie;
- complementariteit en collegialiteit.

3.2 Eisen aan kennis, deskundigheid en ervaring

Op het gebied van kennis wordt van de leden van de raad van toezicht gevraagd dat zij individueel beschikken over de kennis, behorende bij geschiktheidsniveau A en voor het collectief geschiktheidsniveau B, conform de Handreiking Geschikt pensioenfondsbestuur 2017 van de Pensioenfederatie.

De raad van toezicht beschikt over aantoonbare uitgebreide actuele kennis over en ervaring met:

- governance en het besturen van een organisatie;
- vermogensbeheer en beleggingen;
- asset en liability management;
- risicomanagement, administratieve organisatie (inclusief interne beheersing);
- pensioenregelingen en -soorten, inclusief actuariële aspecten;
- relevante wet- en regelgeving;
- uitbesteden van werkzaamheden;
- producten, diensten en werkterreinen pensioenfonds;
- ICT;
- (deelnemers)communicatie.

De raad van toezicht streeft ernaar de bepalingen over diversiteit conform de Code Pensioenfonds in de samenstelling van de raad na te leven (geslacht en leeftijd).

3.3 Eisen aan vaardigheden

Leden van de raad van toezicht hebben de volgende vaardigheden:

- analytisch vermogen;
- authentieke persoonlijkheid;
- betrokkenheid;
- evenwichtig en consistente belangenafweging;
- helikopterzicht en heldere oordeelsvorming;

Profielbeschrijving raad van toezicht, versie 18 februari 2021

- leiderschap;
- toezichthouden;
- vermogen tot invloed uitoefenen op processen van besluitvorming;
- empathie en sensitiviteit;
- vermogen tot samenwerken;
- besluitvaardigheid;
- communicatief vermogen;
- omgevingsbewustzijn;
- overtuigingskracht;
- ervaring en affiniteit met het omgaan met stakeholdergroepen.

In het kader van dit laatste punt is het noodzakelijk dat leden van de Raad van Toezicht ervaring hebben met een paritair bestuursmodel en een omgeving waarin met sociale partners wordt gewerkt en zich bij het uitoefenen van intern toezicht daarin kunnen inleven. Affiniteit met de achterliggende sector is een pré.

3.4 Eisen aan professioneel gedrag

Leden van de raad van toezicht hebben voldoende tijd beschikbaar voor uitoefening van hun taak. Het tijdsbeslag bedraagt voor een lid van de raad gemiddeld ongeveer een halve dag per week. Daartoe behoren het bijhouden van de actuele informatie over de lopende zaken, (de voorbereiding van) reguliere vergaderingen met het bestuur en het VO en (intern) overleg, periodiek overleg met sleutelspelers, maar ook het beschikbaar zijn voor nadere acties volgend uit bijzondere situaties die zich in het kader van hun taak kunnen voordoen. Leden dienen betrouwbaar te zijn, betrokkenheid te tonen bij de pensioensector in zijn algemeenheid en bij het fonds in het bijzonder, alsmede een goede gesprekspartner te zijn van het bestuur, maar tegelijkertijd voldoende distantie te hebben. Leden stralen gezag en senioriteit uit, hebben een kritische grondhouding, durven kritisch door te vragen en treden respectvol op. Zij onderbouwen hun oordelen. De leden zijn van onbesproken gedrag, collegiaal en benaderbaar. Zij leven wet- en regelgeving, statuten en reglementen bewust na. Dit geldt ook voor de gedragscode van BPFL. Verder zijn zij zich bewust van de werking van zogenoemde board room dynamics, het effect van de 'tone at the top' alsmede van het belang van integriteit voor de reputatie en het adequaat functioneren van organisaties. Leden van de raad van toezicht worden door DNB getoetst op geschiktheid en betrouwbaarheid. De benoemingstermijn is vier jaar, met de mogelijkheid van eenmalige herbenoeming.

Profielbeschrijving raad van toezicht, versie 18 februari 2021

3.5 Taakverdeling en specifieke invulling

De raad van toezicht telt drie leden. De raad van toezicht benoemt uit zijn midden een voorzitter. Eerst volgen hierna eisen aan de voorzitter van de raad van toezicht. Aansluitend worden drie deelprofielen uitgewerkt voor het invullen van de raad van toezicht.

Voorzitter van de raad van toezicht

De voorzitter zorgt dat raad van toezicht een team vormt. Daarnaast zorgt de voorzitter voor een effectieve en efficiënte werkrelatie met het bestuur en met het VO. De voorzitter overlegt periodiek met de voorzitters van het bestuur en het VO. De voorzitter is betrokken bij het selecteren van overige leden van de raad van toezicht. Specifieke ervaringseisen voor de voorzitter zijn:

- Voorzitterskwaliteiten;
- Ervaring met toezicht bij pensioenfonds;
- Overzicht;
- Relatienetwerken.

Drie deelprofielen voor invulling raad van toezicht.

Balansbeheer achtergrond

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

Risicomanagement achtergrond

- inzicht in de wijze van risico-inventarisatie en –beheersing van pensioenfonds;
- integraal risicomanagement (IRM). Gezien de actualiteit hiervan, is de expertise op het gebied van risico's op het gebied van IT en data aanwezig;
- 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;

Bestuurlijke achtergrond

- inzicht in algemene beginselen inzake visie en missie van pensioenfonds;
- 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;

Profielbeschrijving raad van toezicht, versie 18 februari 2021

- 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.

4 Toetsing en verdere ontwikkeling

De raad van toezicht heeft continu aandacht voor het eigen functioneren, evalueert dit jaarlijks en rapporteert hierover in voorkomend geval aan het bestuur en het VO. Eens per drie jaar betreft de raad van toezicht een externe partij bij zijn evaluatie. Resultaat: aspecten waarop ontwikkeling op het gebied van geschiktheid benodigd zijn. Invulling van de ontwikkeling is de verantwoordelijkheid van de individuele leden van de raad van toezicht.

5 Beloning

In het reglement Vergoedingen, studiekosten en declaraties is het vergoedingenbeleid opgenomen.

BPFL kent uitsluitend vaste vergoedingen per jaar. De beloning van voorzitter en leden raad van toezicht is passend bij de rol, taken en benodigde tijdbesteding. Een indicatie van de actuele vergoedingen is terug te vinden in het jaarverslag.

6 Werving en selectie op basis van profielen

De werving en selectie van leden van de raad van toezicht vindt plaats via deze profielbeschrijving. Deze profielbeschrijving wordt door de raad van toezicht voor advies voorgelegd aan het verantwoordingsorgaan. Nadat de raad van toezicht de beschrijving heeft vastgesteld, ontvangt het bestuur de profielbeschrijving ter informatie.

De selectiecommissie bestaat uit twee leden van het Verantwoordingsorgaan, een lid van het dagelijks bestuur en de voorzitter van de raad van toezicht. De selectiecommissie zet de Profielbeschrijving Raad van Toezicht met begeleidende brief bij diverse partijen uit. Kandidaten melden zich en dan volgt een sollicitatieprocedure. De selectiecommissie brengt deze lijst terug tot een shortlist van kandidaten waarmee gesprekken zullen worden gevoerd. Na het voeren van selectiegesprekken brengt de selectiecommissie een advies uit aan het verantwoordingsorgaan. Het verantwoordingsorgaan doet rekening houdend met het advies een bindende voordracht tot benoeming aan het bestuur.

Nadat DNB heeft aangegeven geen bezwaar te hebben tegen de voorgenomen benoeming op grond van een toets op geschiktheid en betrouwbaarheid wordt de benoeming door het bestuur definitief.

Woerden, 18 februari 2021