

Functieprofiel van het bestuur van Bpf MITT

Inleiding

Dit functieprofiel is opgesteld om bij de werving van nieuwe bestuursleden zowel de continuïteit als de kwaliteit van het bestuur te waarborgen.

De continuïteit en kwaliteit zijn telkens in het geding wanneer een bestuurstermijn (4 jaar) eindigt en het bestuurslid niet beschikbaar is voor een volgende termijn. Elke vacature-invulling betekent opnieuw balanceren tussen de 8 bestuurszetels met een veelheid aan referenties en oormerken. In deze balans zijn de volgende overwegingen van belang:

- 4 zetels worden bezet door vertegenwoordigers namens de werkgevers;
- 2 zetels worden bezet door vertegenwoordigers namens werknemers;
- 2 zetels worden bezet door vertegenwoordigers namens pensioengerechtigden;
- In het bestuur is zoveel mogelijk sprake van een evenwichtige verdeling van kennis, ervaring en competenties (geschiktheids- en competentiematrix);
- Het houderschap van de sleutelfunctie risicobeheer is belegd bij een bestuurslid. Voor het houderschap van de overige twee sleutelfuncties (actuarieel en interne audit) zijn externe personen benoemd.

Algemene kenmerken van het fonds

In de bedrijfstak Mode- Interieur, Tapijt- en Textielindustrie, Linnenverhuur-, Wasserij- en Textielreinigingsbedrijven geldt een verplicht gestelde pensioenregeling die wordt uitgevoerd door Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Mode- Interieur, Tapijt- en Textielindustrie (hierna: Bpf MITT).

Bij Bpf MITT zijn ultimo 2020 1.469 ondernemingen met personeel aangesloten. Ongeveer 20.000 deelnemers bouwen actief pensioen op en het fonds kent ongeveer 24.000 pensioengerechtigden.¹

Bpf MITT is een middelgroot bedrijfstakpensioenfonds. Het belegd vermogen bedroeg ultimo 2020 4.2 miljard euro. Het fonds kent een pensioenregeling op basis van voorwaardelijk geïndexeerd middelloon.

Het bestuur heeft daarmee een groot aandachtsgebied. Daarin moeten de uiteenlopende belangen van de diverse deelnemersgroepen, pensioengerechtigden en stakeholders en inzichten door een bestuurslid onafhankelijk en evenwichtig met elkaar worden afgewogen en in verhouding zijn. Van een bestuurslid bij Bpf MITT wordt verwacht dit te onderkennen, te representeren én te begrenzen.

Het intern toezicht wordt uitgeoefend door de raad van toezicht. De leden van de raad van toezicht zijn onafhankelijk en deskundig. Daarnaast legt het bestuur van Bpf MITT verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan over het beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd. Het verantwoordingsorgaan heeft tevens een adviesrol ten behoeve van het bestuur.

AZL N.V. is de administrateur van het fonds. Montae & Partners B.V. verzorgt de bestuursondersteuning voor Bpf MITT. Willis Towers Watson is de adviserend actuaire. Willis Towers Watson neemt ook de actuariële certificering voor haar rekening, evenals de functie van vervuller en houder van de actuariële sleutelfunctie. KPMG treedt op als accountant van het fonds. MN voert het vermogensbeheer van Bpf MITT uit. Sprenkels & Verschuren treedt op als beleggingsadviseur. Bestuurslid mevrouw I. van Eekelen is de beoogd houder van de sleutelfunctie risicobeheer. PWC is de vervuller van de sleutelfunctie risicobeheer. De vervuller van de sleutelfunctie interne audit is 4PP. De houder van de sleutelfunctie interne audit is de heer D. Brouwer.

¹ Excl. niet-opgevraagde pensioenen.

Voor algemene informatie over Bpf MITT wordt verwezen naar de website www.pensioenfondsmitt.nl.

De bestuursstijl van Bpf MITT

Het Bpf MITT-bestuur streeft naar een stijl en werkwijze die gericht is op consensus, die wordt bereikt na degelijk onderzoek, open discussie, zo nodig ruime bedenktijd en erkenning van minderheidsposities. Het bestuur concentreert zich op strategie en beleid en niet op operationele zaken. Het huidige bestuur heeft gekozen voor voortzetting van het paritaire bestuursmodel.

Het bestuur hecht grote waarde aan de beschikbare inzet en deskundigheid van (plaatsvervangende) bestuursleden. Daarnaast hecht het bestuur veel waarde aan de eigen ontwikkeling in pensioendeskundigheid en aan die van de leden van het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht. Bpf MITT organiseert jaarlijks studiedagen voor deskundigheidsbevordering, ook is er een opleidingsbudget en opleidingsplan beschikbaar.

Zelfevaluatie

Het bestuur doet jaarlijks een zelfevaluatie. Bij deze zelfevaluatie is bijzondere aandacht ingeruimd voor de (toetsing van de) competenties.

Eigenschappen, eisen, taken en rollen van de bestuursleden.

I. Basisvereisten bestuur als collectief:

A. Algemeen

Het bestuur:

- handelt conform het bepaalde in de Pensioenwet, de Algemene Bepalingen voor bestuurders van rechtspersonen en de statuten van Bpf MITT;
- is mede verantwoordelijk voor het verwezenlijken van de doelen van Bpf MITT zoals omschreven in de statuten;
- kijkt op hoofdlijnen en vanuit een breed perspectief (vanuit verschillende gezichtspunten van de diverse belanghebbende partijen) naar zaken die van belang zijn voor Bpf MITT en is in staat om een evenwichtige afweging van de diverse belangen te maken;
- heeft zicht op en respecteert en kan onderscheid maken tussen de diverse organen van de fondsorganisatie;
- heeft affiniteit met de branche of is werkzaam in deze sector en heeft contacten met personen die daarin een functie vervullen;
- heeft zicht op de personele ontwikkelingen bij de werkgevers in de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie, Linnenverhuur-, Wasserij- en Textielreinigingsbedrijven;
- heeft zicht op de samenhang van het eigen karakter van Bpf MITT in relatie tot het overheidsbeleid;
- is in staat om op een transparante wijze verantwoording af te leggen aan de interne organen en aan de externe toezichthouders;
- is kritisch met betrekking tot zijn eigen functioneren en evalueert jaarlijks het eigen functioneren;
- kijkt bij de samenstelling van het bestuur naar de benodigde kwaliteitseisen en naar een evenwichtige opbouw vanuit belanghebbende partijen;
- komt minimaal 8x per jaar in voltallige samenstelling bijeen.

B. Kennis en ervaring

Ten aanzien van kennisvereisten geldt dat het bestuur als collectief moet beschikken over voldoende geschiktheid op niveau B op de volgende gebieden: Besturen van een organisatie; Communicatie; Relevante wet- en regelgeving; Pensioenregelingen en –soorten; Financieel technische en actuariële

aspecten (Actuariel en Vermogensbeheer); Administratieve organisatie en interne controle; en Uitbesteding.

Bij de samenstelling wordt hiermee rekening gehouden, teneinde een goede balans en voldoende complementariteit binnen het bestuur te bewerkstelligen. Een gedegen deskundigheid van een individu op een specifiek terrein mag er overigens niet toe leiden dat deze persoon 'eigenaar' wordt van dat specifieke terrein: alle leden van het bestuur zijn verantwoordelijk voor de besluitvorming en toetsing van alle beleidsterreinen.

Voor alle leden geldt dat kennis van pensioenaspecten en van relevante maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van oudedagsvoorziening essentieel zijn voor het uit kunnen voeren van de bestuurstaken.

De leden van de Beleggingscommissie en de Pensioenuitvoerings- en communicatiecommissie moeten voor de voor hun commissie relevante aandachtsgebieden volgens het onderstaande schema beschikken over deskundigheid op niveau B. Voor de Beleggingscommissie geldt de bijzondere eis dat de voorzitter en ten minste één van de andere leden van deze commissie deskundigheid op niveau B+ dienen te bezitten voor het aandachtsgebied Vermogensbeheer. De andere leden van de beleggingscommissie dienen bij benoeming als lid van de beleggingscommissie op niveau B te zitten en zich te committeren in een periode van drie jaar te groeien naar niveau B+.

Schema: geschiktheidsniveau per aandachtsgebied:

Beleggingscommissie

Besturen organisatie	B
Communicatie	A
Relevante wet- en regelgeving	A
Pensioenregelingen en -soorten	A
Financieel technische en actuariële aspecten: Actuariel	B
Financieel technische en actuariële aspecten: Vermogensbeheer	B/B+
Administratieve organisatie en interne controle	B
Uitbesteding	B
Evenwichtige en consistente besluitvorming	<i>Voldoende</i>
Voldoende tijd	<i>Voldoende</i>

Pensioenuitvoerings- en communicatiecommissie

Besturen organisatie	B
Communicatie	B
Relevante wet- en regelgeving	B
Pensioenregelingen en -soorten	B
Financieel technische en actuariële aspecten: Actuariel	A
Financieel technische en actuariële aspecten: Vermogensbeheer	A
Administratieve organisatie en interne controle	B
Uitbesteding	B
Evenwichtige en consistente besluitvorming	<i>Voldoende</i>
Voldoende tijd	<i>Voldoende</i>

II. Basisvereisten individuele leden van het bestuur

A. Algemeen:

Het lid van het bestuur:

- is een betrouwbaar, integer en onafhankelijk persoon, die vrij van deelbelangen zich inzet voor het gemeenschappelijke belang van het fonds;
- houdt zich aan de regelgeving ten aanzien van o.a. belangenverstrengeling en hoofd- en nevenfuncties;
- is bereid en in staat voldoende tijd voor de functie uit te trekken;
- heeft minimaal een HBO/WO denk- en werkniveau;

- is bereid structureel te investeren in de eigen functieontwikkeling, door actualiteiten bij te houden en deel te nemen aan seminars, opleidingen en trainingen op pensioengebied;
- neemt de verantwoordelijkheid te voorzien in eigen informatiebehoefte;
- heeft, in verband met digitale informatievoorziening, toegang tot internet en kan gebruik maken van digitaal vergaderen;
- onderschrijft het belang van een maximum zittingsduur en is voornemens om tenminste 4 jaar in het bestuur zitting te nemen;
- respecteert de doelstellingen van Bpf MITT, het bestuur, alsmede de identiteit van de sector Textiel, Tapijt en Mode Industrie, Linnenverhuur-, Wasserij- en Textielreinigingsbedrijven in Nederland;
- is zich bewust van zijn te leveren bijdragen.

B. Kennis, ervaring, houding en gedrag:

Het lid van het bestuur:

- beschikt over deskundigheid en ervaring op niveau A en op niveau B (+) voor de relevante aandachtsgebieden volgens het schema van de Beleggingscommissie en Pensioenuitvoerings- en communicatiecommissie;
- heeft kennis van ESG en klimaat- en andere milieurisico's (in relatie tot het fonds)
- heeft kennis van financiële, beheersmatige en juridische aspecten op het gebied van oudedagsvoorzieningen;
- is in staat zelfstandig en onafhankelijk een afgewogen oordeel te vormen over het totale beleid van Bpf MITT;
- is een teamspeler (is onafhankelijk maar zoekt wel verbinding met collega-bestuurders);
- is niet bang om te falen, een afwijkende mening te hebben, dóór te vragen of zijn nek uit te steken en houdt zich dus niet op de vlakte. Schroomt niet om bestaande werkwijzen ter discussie te stellen en vraagt om toelichting als zaken niet duidelijk zijn;
- voelt zich thuis in de rol van bestuurder;
- staat open voor kritiek;
- kijkt kritisch naar het eigen functioneren en dat van zijn collega-bestuurders.

C. Gedragscompetenties:

Om daadkrachtig en effectief te kunnen zijn, dient het individuele bestuurslid, maar ook het bestuur als team, over bestuurlijke competenties te beschikken. In het psychologisch vakgebied wordt dit getypeerd in het drieluik: denken-voelen-kracht.

Denken

Competent zijn betekent niet alleen over de vereiste kennis beschikken maar er ook mee kunnen werken. Dit werken ligt meer op het domein van het 'denken'. Het bestuur moet daartoe over de volgende intellectuele competenties beschikken, het vermogen om: - strategisch te denken; - multidisciplinair te denken; - problemen te analyseren en een oordeel te vormen; - verantwoordelijkheid te nemen; - te reflecteren. Het toepassen van deze competenties maakt dat een bestuur een cyclus kan maken waarin besluiten gefundeerd worden genomen en waarop na evaluatie kan worden bijgestuurd.

Voelen en kracht

Met 'voelen' wordt aandacht voor het omgaan met mensen bedoeld. Voelen is gericht op: - samenwerking; - de durf om zich kwetsbaar op te stellen; - de sensitiviteit om anderen aan te voelen en daarop te reageren. Door goed te 'voelen' kunnen potentiële weerstanden geïdentificeerd en aangepakt worden. Met 'kracht' wordt bedoeld op

- besluitvaardigheid;
- resultaatgerichtheid;
- actiegerichtheid.

Het drieluik denken-voelen-kracht moet op evenwichtige wijze aanwezig zijn en vormt een onmisbare component van de geschiktheid om te kunnen besturen.

Voor Bpf MITT betekent dit:

Denken: het vermogen tot strategisch denken, multidisciplinair denken en oordeelsvorming, verantwoordelijkheid kunnen nemen en over reflecterend vermogen beschikken.

Voelen: omgevingsbewust zijn, communicatief vermogen, samenwerken, loyaliteit. Kracht: strategische sturing, stressbestendigheid, onafhankelijkheid, authenticiteit, overtuigingskracht, klant- en kwaliteitsgerichtheid, besluitvaardigheid, onderhandelingsvaardigheid.

III. Basisvereisten voor de voorzitter van het bestuur

De voorzitter beschikt over de vereisten zoals beschreven in “basisvereisten individuele leden van het bestuur”.

Daarnaast heeft de voorzitter een aantal specifieke taken met bijbehorende vereisten ten aanzien van kennis, vaardigheden en competenties.

A. Specifieke taken van de voorzitter:

- het bewaken van de agenda van de bestuursvergadering en het afstemmen hiervan met de diverse commissies en het bestuursbureau;
- het leiden van de vergaderingen van het bestuur;
- het er op toezien dat alle leden van het bestuur tijdig de juiste informatie ontvangen;
- het zorgen voor een goed samenspel tussen de bestuursleden;
- het onderhouden van structurele en periodieke contacten met MODINT, Stichting RALTEX en de 3 werknemersorganisaties.
- het onderhouden van contacten met de adviseurs van het fonds en de uitvoeringsorganisaties;
- het (doen) onderhouden van contacten met de bestuursleden, de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan;
- het (doen) onderhouden van contacten met relevante partijen
- het zorgdragen voor transparantie en verantwoording over het functioneren van het bestuur.

B. Kennis, vaardigheden en competenties:

Om deze specifieke taken goed uit te kunnen voeren beschikt de voorzitter over kennis en vaardigheden noodzakelijk voor het leiden van vergaderingen en het voeren van functioneringsgesprekken. Hij/zij heeft goed zicht op de kwaliteiten van de bestuursleden en is in staat hen op een coachende wijze te voorzien van feedback.

De vele in- en externe contacten maken dat de voorzitter over zeer goede communicatieve eigenschappen moet beschikken. Een kritische en onafhankelijke houding, maar tegelijk ook openstaand voor een dialoog met alle belanghebbende partijen, met inachtneming van ieders rol, zijn kenmerkend voor zijn/haar opstelling.

De voorzitter is een stimulerende factor in het bestuur en in de relatie naar anderen. Hij/zij zorgt ervoor dat het bestuur als een team functioneert. De voorzitter is als geen ander in staat de verbindingen tussen de diverse beleidsonderdelen te zien en daarnaar te handelen, rekening houdend met de belangen van alle belanghebbende partijen.

De voorzitter geeft in de bestuursvergaderingen ruimte aan de overige leden waardoor hij/zij ervoor zorgt dat hun inbreng optimaal aan bod komt. Hij/zij verliest hierbij de effectiviteit en efficiency niet uit het oog.

Mede in verband met de dynamiek, de groeiende complexiteit en belangentegenstelling in de pensioenwereld moet de voorzitter beschikken over een hoge mate van stressbestendigheid.

Wat vragen wij?

Opleidingsniveau en ervaring

De complexiteit van de hedendaagse materie vraagt minimaal om een opleiding en / of werk op WO niveau of HBO niveau met aantoonbare ervaring.

De benodigde tijd voor het lidmaatschap van het bestuur wordt op jaarbasis geschat op gemiddeld 1 dag in de week (VTE 0,2) en de voorzitter 1,5 dagen (VTE 0,3). Een bestuurslid van het fonds dient te voldoen aan de normering van tijdsbeslag, zoals vormgegeven in artikel 35a van het Besluit uitvoering Pensioenwet. Indien een bestuurslid een ‘Voltijd equivalent score’ (‘VTE score’) van hoger dan 1 heeft, zal het pensioenfonds niet tot benoeming van deze kandidaat overgaan.

De zittingstermijn is voor vier jaren, daarna is maximaal tweemaal herbenoeming mogelijk. .

Verder wordt de integriteit van elke kandidaat onderzocht en dienen relevante nevenfuncties te worden gemeld.

Vacatie- en onkostenvergoeding

Het bestuur heeft een beloningsbeleid vastgesteld. De vergoedingen voor het bestuur staan daarin vermeld.

Benoemingsprocedure

Een kandidaat bestuurslid wordt door het bestuur aan de hand van de volgende stukken beoordeeld:

- a. Kopie geldig identiteitsbewijs van de te benoemen persoon
- b. Actueel curriculum vitae van de te benoemen persoon waarin ten minste is opgenomen:
 - gevolgd opleidingen en cursussen
 - werkervaring
 - nevenfuncties
 - competenties in relatie tot uit te oefenen functie
- c. Geschiktheidsmatrix die inzicht geeft in:
 - aanwezige geschiktheid individuele leden van het collectief en de te benoemen persoon/personen
 - de wijze waarop de scores tot stand zijn gekomen (onderbouwing)
- d. Motivatiebrief

Het bestuur legt iedere voorgenomen benoeming van een kandidaat bestuurslid dan wel -in geval van verkiezingen iedere voorgenomen plaatsing op de kandidatenlijst voor aan de Raad van Toezicht. Benoeming van een bestuurslid vindt niet plaats indien de Raad van Toezicht van oordeel is dat de kandidaat niet voldoet aan het functieprofiel.

Onafhankelijkheid

Het is een bestuurslid niet toegestaan een financieel belang te houden in een bedrijf waarmee het pensioenfonds een zakelijke relatie onderhoudt. Het gaat hier om zakelijke relaties die het fonds heeft met partijen waarmee wordt samengewerkt in de uitvoering van de activiteiten van het fonds, of aan wie deze zijn uitbesteed. Het bestuur hanteert hierbij een afkoelingsperiode van tenminste een half jaar.

Een lid van het bestuur is onafhankelijk en laat dit tot uiting komen in zijn besluitvorming. Een lid van het bestuur voorkomt de schijn van belangenverstrengeling.

Diversiteit bestuur

Het bestuur van Bpf MITT vindt diversiteit in het bestuur van belang. Bij gelijke geschiktheid wordt (op dit moment) de voorkeur gegeven aan vrouwelijke kandidaat bestuurders en kandidaat bestuurders onder de 40 jaar. Bij de benoeming van een voorgedragen vertegenwoordiger vanuit pensioengerechtigden wordt bij gelijke geschiktheid de voorkeur gegeven aan een gepensioneerde met een uitkering uit het fonds.