



Functieprofiel pensioenbestuurder Bpf Beton met ruime ervaring

In dit profiel zijn de specifieke eisen opgenomen voor de vacature van een pensioenbestuurder namens werkgevers, met ruime bestuurlijke of toezichthoudende ervaring en gebleken voorzittersvaardigheid. Van de kandidaat voor deze positie verwachten wij dat hij of zij warm draait voor de transitie naar het nieuwe pensioencontract.

Gezocht: bestuurlijk zwaargewicht

De voorkeur gaat uit naar een bestuurlijk zwaargewicht, op geschiktheidsniveau B/B+, aangezien er in de nabije toekomst op dit niveau meerdere vacatures gaan ontstaan.

Bpf Beton beoogt deze vacatures op te vangen, met:

- 1) doorstroming binnen het huidige bestuur;
- 2) werving van nieuwe professionele pensioenbestuurders.

De kandidaat voor deze bestuurlijke positie draagt bij voorkeur kennis van de betonproducten-industrie danwel maakindustrie of procesindustrie.

Geschiktheidsniveau B/B+

Bpf Beton is op zoek naar een pensioenbestuurder op geschiktheidsniveau B, die zijn/haar kennis op geschiktheidsniveau B op één of meer deskundigheidsgebieden heeft verdiept (B+). Daarbij geeft Bpf Beton – gelet op het rooster van aftreden – de voorkeur aan een pensioen professional die in het bijzonder beschikt over kennis in de portefeuilles vermogensbeheer of risicomanagement.

Competenties

Het streven van Bpf Beton is er op gericht om de samenstelling van het bestuurlijk team competentiegericht in te vullen. Hiertoe hanteert Bpf Beton een competentieoverzicht, zie de bijlage bij dit functieprofiel. Van de kandidaat wordt verwacht dat hij of zij ruimschoots voldoet aan deze competenties. Naast deze competenties is het vooral van belang dat iemand past binnen ons team. Bpf Beton laat zich kenmerken door een pragmatische instelling, met hart voor de (ex)deelnemers en werkgevers. Als teamgenoten dragen wij gezamenlijk zorg voor de governance van het fonds.

Over Bpf Beton

Bpf Beton is een zelfstandige stichting, die de pensioenregeling uitvoert voor de betonproducten-industrie, in opdracht van cao-partijen in de betonproductenindustrie. Deze regeling is verplicht gesteld en geldt voor alle werknemers in dienst van werkgevers die betonproducten vervaardigen in Nederland. Het betreft een relatief klein en jong fonds. Bpf Beton beheert een belegd vermogen van bijna € 1,4 miljard, kent een premiestroom van ongeveer € 41 miljoen per jaar en telt ruim 7.000 actieve deelnemers, 16.000 gewezen deelnemers en 8.000 pensioengerechtigden.

Het fonds heeft de uitvoering van de regeling met ingang van 1 juni 2022 belegd bij Appel Pensioenuitvoering B.V., na een juridische contractovername van de pensioenuitvoering, die voorheen werd uitbesteed aan Centric PaIS. Ook haar bestuurlijke ondersteuning neemt Bpf Beton af bij deze organisatie. Het fiduciair- en vermogensbeheer is uitbesteed aan Columbia Threadneedle Investments (voorheen BMO Global Asset Management). Voor vastgoed en hypotheek is Syntrus Achmea Real Estate & Finance de vermogensbeheerder.

Missie, visie, strategie

Bpf Beton heeft als missie het uitvoeren van de pensioenregeling, zoals deze tussen sociale partners is overeengekomen. Het bestuur voert hiertoe een solide financieel beleid, dat in overeenstemming is met wet- en regelgeving. Het vermogen dat bestemd is tot het doen van pensioenuitkeringen wordt op efficiënte en kosteneffectieve wijze beheerd. Het streven van het fonds is er op gericht om op de pensioenaanspraken en uitkeringen, indien mogelijk, toeslagen te verlenen. Risico's worden adequaat gemanaged; de premie, het risico en de kosten moeten met elkaar in balans zijn.

Het doel, dat voortvloeit uit de missie, is om een optimaal pensioenresultaat voor de deelnemers van het pensioenfonds te bereiken. Het bestuur hanteert de volgende algemene beginselen:

- Het beleggingsbeleid is afgestemd op bescherming van nominale aanspraken met een redelijke kans op toeslagverlening.
- De uitvoering gebeurt efficiënt en tegen lage kosten.
- Betrokkenheid van deelnemers is van groot belang voor het behoud van draagvlak. Goede communicatie en medezeggenschap staan hoog in het vaandel.
- Het bestuur draagt zorg voor voortdurende ontwikkeling van de eigen kennis en vaardigheden.
- Het bestuur sluit de mogelijkheden van samenwerking met andere pensioenfondsen op diverse gebieden niet uit, zolang dit de belangen van de deelnemers ten goede komt.

Ons bestuursmodel

Sinds 1 oktober 2020 hanteert het bestuur van Bpf Beton een paritair plus bestuursmodel, met een bestuur, verantwoordingsorgaan en een raad van toezicht.

Het bestuur bestaat uit acht leden:

- Drie leden namens de werkgevers (voorgedragen door de Bond van Fabrikanten van Betonproducten in Nederland, BFBN).
- Twee leden namens de werknemers (voorgedragen door FNV en CNV Vakmensen).
- Eén lid namens de pensioengerechtigden (met inachtneming van de verkiezingsprocedure).
- Twee externe bestuursleden met kennisgebied vermogensbeheer/balansmanagement en risicomanagement.

Dit bestuursmodel houdt in dat een deel (zes leden) paritair vertegenwoordigd is en twee onafhankelijke bestuurders deel uitmaken van het voltallige bestuur. Het bestuur heeft een aantal commissies die adviseren aan het bestuur. Dit zijn de Beleggingsadviescommissie, de commissie Integraal Risicomanagement, de Jaarwerkcommissie en de Pensioen- en Communicatiecommissie. Het dagelijks bestuur bestaat uit de voorzitter en de secretaris. In het DB vindt de afstemming plaats met bestuursondersteuning, maar ook met de voorzitter van het verantwoordingsorgaan (VO) en met de voorzitter van de Raad van Toezicht.

Tijdsbeslag en vacatievergoeding

Voor de ervaren pensioenbestuurder die wij zoeken, hanteren wij een minimale tijdsbesteding van 0,3 tot 0,35 fte. Bestuursleden ontvangen een marktconforme vergoeding voor de werkzaamheden die zij voor Bpf Beton verrichten. Deze vergoeding geldt voor het bijwonen van bestuurs- en commissievergaderingen, het bijhouden van kennis en volgen van opleidingen.

Ook ontvangen bestuursleden een vergoeding voor reiskosten voor het bijwonen van vergaderingen, studiedagen of deelname aan diverse bijeenkomsten, seminars en congressen. Ad hoc werkzaamheden zullen achteraf beoordeeld worden op de tijdsbesteding.



Voordracht en toetsing

Bpf Beton heeft een sollicitatiecommissie in het leven geroepen, die na een brievenselectie gesprekken zal aangaan met een beperkt aantal sollicitanten. De meest geschikte kandidaat die uit deze gespreksronde naar voren komt, zal door de BFBN worden voorgedragen aan het bestuur van Bpf Beton, met een nadere motivatie. Een ingevuld VTE-formulier, waaruit blijkt dat de kandidaat de vereiste minimale tijdsbesteding kan vrijmaken maken deel uit van deze voordracht, samen met een persoonsbeoordeling aan de hand van een geschiktheidsmatrix.

Voldoet de voordracht en is het bestuur van Bpf Beton, na een gesprek met betrokkene, positief dan volgt een raadpleging bij de Raad van Toezicht (RvT) van het fonds. Sluit de RvT zich aan bij het oordeel van geschiktheid, dan volgt de aanvraag voor toetsing bij De Nederlandsche Bank (DNB). Voor dit traject geldt, gelet op het gewicht van de functie, een relatief zware toetsing.

Werving en selectie

Kandidaten met belangstelling voor deze bestuursfunctie kunnen een motivatiebrief met CV **vóór 1 juli 2022** opsturen ter attentie van:

BFBN

Ter attentie van: mevrouw A. Houtman

Zaagmolenlaan 20

3447 GS WOERDEN

Bijlage: Competentie overzicht

De volgende competenties gelden binnen Bpf Beton voor een bestuurslid op geschiktheidsniveau B+.

Competentie	Korte omschrijving
DENKEN (cognitieve vaardigheden)	
Werk- en denkniveau	aantoonbaar HBO+ of hoger; bij voorkeur een afgeronde opleiding in de pensioensector, op geschiktheidsniveau B+.
Bestuurlijke ervaring	minimaal 5 jaar bestuurlijke ervaring in relevante organisaties.
Strategisch denken	in staat om de grote lijnen te bewaken, vanuit een strategisch denkvermogen en een toekomstgerichte visie op pensioenbestuur. In staat om (de implicaties van) problemen of situaties te kunnen overzien of deze in een breder perspectief te kunnen plaatsen. Kritisch kunnen zijn en nut en noodzaak ter discussie durven stellen. Voorbij de waan van de dag kunnen kijken/ denken.
Multidisciplinair denken	In staat om kennis vanuit meerdere disciplines te combineren om tot een goede bestuurlijke besluitvorming te komen. Het vermogen om dwarsverbanden te leggen en de samenhang te zien tussen domeinen/ deskundigheidsgebieden.
Probleemanalyse en oordeelsvorming	Beschikking over een rationeel en realistische denkvermogen. Het vermogen om problemen tijdig te signaleren en oplossingsrichtingen te benoemen. Informatie van belang kunnen filteren uit een veelvoud van bestuurlijke dossiers.
Reflecterend vermogen	Handelen vanuit een lerend vermogen. In staat om kritisch stil te staan bij het eigen denken en handelen en dat van andere bestuursleden. Het vermogen om eigen overtuigingen tegen het licht te houden.
Verantwoordelijkheid nemen	Een goed verantwoordelijkheidsbesef. Inzicht in de verantwoordelijkheid die de functie met zich mee brengt. Bereid zijn om deze verantwoordelijkheid te nemen. In staat om interne en externe belangen af te wegen en verantwoording af te leggen, ook voor eigen doen en laten.
VOELEN (sociaal-emotionele vaardigheden)	
Omgevings- en organisatiebewustzijn	Kennis van actuele ontwikkelingen in de pensioenmarkt. een ondernemende instelling, gericht op professionalisering van het bestuur

	in een dynamische omgeving. Oog voor zowel interne als externe belangen. In staat om in interactie met de omgeving nieuwe samenwerkingsverbanden tot stand te brengen en te handhaven.
Loyaliteit en integriteit	Behulpzaam, open en eerlijk naar anderen en zichzelf. Betrouwbaar in het nakomen van afspraken. Correct omgaan met gevoelige informatie. Voorkomen van belangenverstrengeling. In staat om integriteit binnen het bestuur uit te dragen en te handhaven. Open staan en respect hebben voor andere zienswijzen, culturen en (bestuurlijke) kwaliteiten. In staat om confrontaties niet uit de weg gaan en anderen durven aanspreken op ethische kwesties of integriteitskwesties.
Omgevings- en organisatiebewustzijn	Een goed besef van de omgeving waarin een pensioenfonds opereert, met oog voor interne en externe belangen en de eigen invloed hierop. Kennis van actuele ontwikkelingen in de pensioenmarkt. Een ondernemende instelling en een intrinsieke motivatie om het bestuur te professionaliseren, in een dynamische omgeving. Oog voor zowel interne als externe belangen. In staat om in interactie met de omgeving nieuwe samenwerkingsverbanden tot stand te brengen en te handhaven.
Communicatieve vaardigheden	Goed kunnen luisteren. Beschikken over een empathisch vermogen (zich kunnen verplaatsen in de gevoelens en denkbeelden van een ander). Aandacht en ruimte kunnen geven aan gesprekspartners. In staat om de belangrijkste boodschappen uit mondelinge communicatie of discussies op te pikken en hier adequaat op kunnen reageren. Relevante vragen kunnen stellen en ook door kunnen vragen. Helder kunnen communiceren. Mening, ideeën en gecompliceerde zaken in begrijpelijke taal duidelijk kunnen maken. In staat om te netwerken en (collegiale en/of invloedrijke) relaties te onderhouden, ook op langere termijn. Deelnemen aan activiteiten of aanwezig zijn bij gelegenheden, die zijn gericht op ontmoeting. Weten wat er leeft en speelt en deze contacten

	(effectief) kunnen benutten om invloed uit te oefenen. Sociaal in de omgang zijn. In staat om gemakkelijk contacten te leggen en te onderhouden met mensen van uiteenlopende aard en uiteenlopende achtergronden.
KRACHT (besluitvaardige en resultaatgerichte houding)	
Besluitvaardigheid	In staat om weloverwogen beslissingen te nemen, zowel op basis van bekende feiten en omstandigheden als op basis van voortschrijdend inzicht.
Resultaatgerichtheid	Gedrevenheid om resultaat te boeken. Het vermogen om acties en beslissingen te richten op het daadwerkelijk realiseren of verbeteren van beoogde resultaten.
Vergaderdiscipline	Beschikken over het vermogen om vergaderingen goed voorbereid en effectief te leiden (voorzittersvaardigheid), binnen de afgesproken vergadertijd en het talent om impasses te doorbreken. De vaardigheid om onafhankelijk voor te zitten en daarmee het vertrouwen te verwerven van alle bestuurders.
Groepsgericht leiderschap (extra competentie voorzitter)	het vermogen om verbindend op te treden te midden van bestuursleden met verschillende achtergronden. in staat om een constructieve, teamgerichte vergadercultuur te bevorderen, alsmede een open sfeer waarin recht wordt gedaan aan kennis en kunde van alle bestuursleden. Coaching vaardigheden naar nieuwe bestuurders toe. Belang hechten aan een goede onderlinge sfeer.
Stressbestendig	Goed in staat om met spanningen binnen het bestuur om te gaan. Het vermogen om ook onder tijdsdruk te blijven presteren of bij onvoldoende middelen, tegenslag, tegenspel, of teleurstelling.
Flexibiliteit	Het eigen gedrag kunnen veranderen als zich problemen of kansen voordoen, of om een gesteld doel langs een andere weg te bereiken. Beschikken over onderhandelingsvaardigheden.
Onafhankelijkheid	Het vermogen om voor eigen opvattingen en principes te staan en confrontaties niet uit de weg te gaan.
Overtuigingskracht en authenticiteit	Anderen weten te overtuigen van een bepaald standpunt of in staat zijn om anderen achter een bepaald besluit te krijgen.

	Beschikken over de vaardigheid om het pensioenfonds te vertegenwoordigen in de externe communicatie met toezichthouders, belanghebbenden, stakeholders en media, met een zekere autoriteit en/of authenticiteit.
Klant-, kwaliteit- en resultaatgerichtheid	In staat zijn om regie te voeren en overzicht te houden. Gedreven zijn om resultaat te boeken. Beschikken over de wil om resultaten voortdurend te verbeteren en acties en beslissingen hier (doorlopend) op te richten. Beschikken over het vermogen om eisen te stellen aan de uitvoering van activiteiten en hier toezicht op te houden. Niet twijfelen om in te grijpen als omstandigheden daarom vragen.