

Profielschets pensioenfondsbestuur

Oktober 2020

Stichting Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB) is een bedrijfstakpensioenfonds en regelt de pensioenvoorziening voor de werknemers van de Openbare Bibliotheken. Het POB is een, op grond van de Wet Bpf 2000 verplicht gestelde, bedrijfstakpensioenfonds en is werkzaam op het terrein van de in Nederland gevestigde, privaatrechtelijke Openbare Bibliotheken. De pensioenregeling is vastgelegd in het pensioenreglement. De doelstelling van het Fonds is om binnen de grenzen van haar middelen op korte en lange termijn een betrouwbaar inkomen na het werkzame leven in de openbare bibliotheekbranche te bieden.

Het bestuur

Het bestuur bepaalt hoe de pensioenregeling wordt uitgevoerd en legt daarover beleid vast. Op dat beleid en de uitvoering daarvan door het bestuur ziet de Raad van Toezicht toe. Over het beleid legt het bestuur aan het Verantwoordingsorgaan verantwoording af. Het bestuur werkt volgens een paritair bestuursmodel en bestaat uit in totaal 6 personen:

- 3 leden vertegenwoordigen de werkgever;
- 2 leden vertegenwoordigen de werknemers;
- 1 lid vertegenwoordigt de pensioengerechtigden.

De bestuurders worden benoemd voor een periode van 4 jaar. Aftredende leden kunnen herbenoemd worden, behalve wanneer het bestuurslidmaatschap al drie perioden van vier jaar heeft geduurd. Het bestuur stelt een rooster van aftreden op waarmee de continuïteit en de kwaliteit van het bestuur gewaarborgd is. Hierdoor blijft de benodigde deskundigheid en ervaring binnen het bestuur aanwezig. Daarnaast acht het bestuur kennis van en affiniteit met de branche en in bredere zin de culturele sector, van belang voor het adequaat functioneren.

Het bestuur streeft een cultuur van transparantie en respectvolle onderlinge openheid na en vindt diversiteit in het bestuur van belang. Hierbij gaat het om diversiteit in kennis en competenties enerzijds en leeftijd en geslacht anderzijds. Dit vertaalt zich in de profielen voor de verschillende functies binnen het bestuur. De Code Pensioenfonds maakt integraal onderdeel uit van het beleid van het POB.

De volgende personen hebben op dit moment zitting in het bestuur:

Naam	Functie	Namens
Mevrouw C.P.M. Teunissen	Voorzitter	Werkgevers
De heer W. Schapendonk – Van Horne	Secretaris en vice-penningmeester	Werknemers
De heer R.J. Pronk	Bestuurder en penningmeester	Werkgevers
Mevrouw E. Janssen	Bestuurder	Werkgevers
Mevrouw E. te Paske	Bestuurder	Werknemers
Mevrouw. S.J. Lourens	Aspirant - Bestuurder	Gepensioneerden

Het bestuur van het POB kent de volgende commissies:

- *Aspirant-ledencommissie*: De Aspirant-ledencommissie adviseert het bestuur over de toetreding van aspirant-bestuurders die door de commissie zijn benaderd. Daarnaast begeleidt de commissie de aspirant-leden.
- *Beleggingscommissie*: De Beleggingscommissie adviseert het bestuur over vraagstukken die zich voordoen bij het uit te voeren beleggingsbeleid.

- *Communicatiecommissie*: De Communicatiecommissie adviseert het bestuur over vraagstukken die liggen op het terrein van communicatie met de (gewezen) deelnemers en belanghebbenden.
- *Pensioencommissie*: De Pensioencommissie adviseert het bestuur over vraagstukken die liggen op het terrein van wet- en regelgeving en (de uitleg van) de pensioenreglementen.
- *Risicomanagementcommissie*: De Risicomanagementcommissie adviseert het bestuur over vraagstukken die liggen op het terrein van risicomanagement.

De bestuurders nemen deel in de diverse commissies. De commissies worden ondersteund door externe deskundigen.

Voor het interne toezicht op het functioneren van het bestuur is een Raad van Toezicht ingesteld. Doel van de dialoog tussen het bestuur en de Raad van Toezicht -zij komen ten minste twee keer per jaar bij elkaar- is dat deze bijdraagt aan het effectief en slagvaardig functioneren van het bestuur en aan een beheerste en integere bedrijfsvoering.

Om dat te bereiken beoordeelt de Raad van Toezicht diverse processen binnen het bestuur zoals de beleidsprocedures- en processen, de manier waarop het bestuur risico's identificeert en beheerst en de manier waarop het bestuur zorgt dat het tot evenwichtige besluiten komt.

De Raad van Toezicht bespreekt zijn bevindingen met het bestuur en legt over zijn bevindingen verantwoording af aan het Verantwoordingsorgaan.

Het bestuur legt over het gevoerde beleid en beleidskeuzes voor de toekomst verantwoording af aan het Verantwoordingsorgaan. Het bestuur zorgt er, met het oog daarop, voor dat de hoofdpunten van het beleid en de doelstellingen en uitgangspunten van het fonds inzichtelijk zijn voor het Verantwoordingsorgaan.

Het fonds heeft als gevolg van IORP II onafhankelijke functies ingericht voor risicomanagement, interne audit en de interne onafhankelijke actuaris. Dit zijn de zogenaamde 'sleutelfuncties'.

Werkzaamheden van het pensioenfondsbestuur

Het bestuur voert de pensioenregeling uit. Om dat te kunnen doen, formuleert het bestuur beleid op een groot aantal terreinen en zorgt ervoor dat dit wordt uitgevoerd. Het gaat hierbij onder andere om:

- premiebeleid;
- beleggingsbeleid;
- compliance en integriteitsbeleid;
- toeslagbeleid;
- risicobeleid;
- herstelbeleid (indien van toepassing);
- communicatiebeleid;
- governance beleid;
- uitbestedingsbeleid;
- herverzekering.

Verder is het bestuur verantwoordelijk voor een correcte pensioenadministratie, incasso van premies en uitkering van pensioenen. Het bestuur legt over de uitvoering van de pensioenregeling verantwoording af en is daarover tevens transparant. Daarnaast buigt het bestuur zich over de toekomstbestendigheid van het POB (strategisch beleid).

Geschiktheid bestuur

Bestuurders vullen elkaar aan in kennis en competenties. Met uitzondering van nieuwe bestuurders die aantreden op geschiktheidsniveau A, streeft het bestuur ernaar de overige bestuurders op geschiktheidsniveau B te laten functioneren, binnen 2 jaar na

aantreden als bestuurder. Zo kunnen alle commissies gekwalificeerd worden benoemd. Een nieuwe bestuurder dient bij aanvang te beschikken over geschiktheidsniveau A om benoembaar te zijn en is toetsbaar v.w.b. het niveau door De Nederlandsche Bank. De bestuurder beschikt over kennis (naast competenties) van de volgende aandachtsgebieden:

1. Het besturen van een organisatie, in het bijzonder m.b.t. het bestuursmodel (3LoD) van POB;
2. Relevante wet- en regelgeving;
3. Pensioenregelingen en pensioensoorten;
4. Financiële- en niet-financiële aspecten:
 - 4.1 Actuariële aspecten en financiering;
 - 4.2 Beleggingsbeleid en vermogensbeheer;
 - 4.3 Verslaglegging;
 - 4.4 Balansmanagement;
 - 4.5 Herverzekering;
5. Administratieve organisatie en interne controle;
6. Communicatie;
7. Uitbesteding.

Niveau A betekent dat bestuurder bekend is met:

- Relevante begrippen per aandachtsgebied;
- de betekenis van deze begrippen;
- waar nadere informatie kan worden gevonden;
- of en zo ja, in hoeverre de begrippen van toepassing zijn op het fonds.

Het ondernemen van de juiste acties en het in samenhang kunnen beoordelen van voorgelegde voorstellen en adviezen, zijn voor de bestuurders van een pensioenfonds essentiële activiteiten. De geschiktheid waarover bestuurders beschikken moet hen in staat stellen tot afgewogen oordelen te komen, mede op basis van adviezen van deskundigen.

Met het oog daarop heeft het bestuur van het POB een geschiktheidsplan opgesteld waarin het uitvoering geeft aan de eisen die in de wet- en regelgeving worden gesteld.

Het bestuur zorgt dat het via permanente educatie op de hoogte blijft van actuele ontwikkelingen op deze aandachtsgebieden en tegelijkertijd aangesloten blijft op brede maatschappelijke ontwikkelingen die van belang kunnen zijn voor de pensioenregeling en de uitvoering daarvan.

Basisvereisten bestuur als collectief

Het bestuur voldoet als geheel aan geschiktheidsniveau B.

Op dat niveau moet de bestuurder vanuit verschillende invalshoeken afwegingen kunnen maken over het te voeren beleid, de keuzes en argumenten kunnen toelichten en tevens een gemotiveerd oordeel kunnen geven.

Mede gelet op de te verwerven deskundigheid en ervaring is het de bedoeling dat bestuurders in ieder geval een zittingstermijn van 4 jaar vol maken. Binnen het POB kan een bestuurder maximaal drie aaneengesloten zittingstermijnen bekleden.

Het bestuur zorgt er verder voor dat de volgende competenties binnen het bestuur als geheel aanwezig zijn, worden onderhouden en waar mogelijk verder worden ontwikkeld:

- Het vermogen tot strategisch denken;
- multidisciplinair denken en oordeelsvorming;
- verantwoordelijkheid;
- reflecterend vermogen;
- loyaliteit;
- samenwerken;
- communicatief vermogen;
- omgevingsbewustheid;

- stressbestendigheid;
- onafhankelijkheid;
- authenticiteit;
- besluitvaardigheid;
- onderhandelingsvaardigheid;
- klant- kwaliteits- en resultaatgerichtheid;
- strategische sturing;
- overtuigingskracht;
- en voor de voorzitter: voorzittersvaardigheid en leiderschap.

Iedere bestuurder onderschrijft de volgende uitgangspunten:

- Integriteit en onafhankelijkheid vormen de eerste voorwaarde om te kunnen besturen, alle bestuurders onderschrijven expliciet de hiervoor geldende regels en codes.
- Bestuurders staan borg om voldoende tijd voor de uitoefening van de bestuursfunctie beschikbaar te hebben. Zij stellen zich op de hoogte van wat de regelgeving op dit punt voorschrijft.
- Bestuurders hebben een grondige kennis van het fonds zelf in termen van de regeling, de populatie/sector, de cultuur e.d. De doelstellingen van het fonds en de op de fondskarakteristieken afgestemde uitgangspunten zitten bestuurders als het ware 'in de genen'. Die doelstellingen en uitgangspunten zijn voor de bestuurders van het POB van cruciaal belang voor de evenwichtige afweging van belangen en voor de omgang met dilemma's in de bestuurlijke besluitvorming.
- Bestuurders spannen zich in om uiterlijk 2 jaar na benoeming tot bestuurder in het POB, geschiktheidsniveau B te bereiken (indien hier bij aanvang niet over wordt beschikt).
- Bestuurders zijn zich ervan bewust dat de cultuur van een (financiële) instelling voorspeller is van de prestaties van de organisatie en zijn zich bewust van het belang van voorbeeldgedrag: 'the tone at the top'. Bestuurders hebben open oog voor de werking van groepsdynamische processen en voor het belang om individueel respectievelijk gezamenlijk regelmatig te reflecteren op eigen gedrag en op het gezamenlijk bestuurlijke functioneren (bestuurlijke evaluatie).

Ondersteuning

Het pensioenfondsbestuur staat er niet alleen voor. Het bestuur krijgt ondersteuning van deskundigen die op hun vakgebied adviseren, zodat het bestuur tot goede besluitvorming kan komen.

De bestuursondersteuning, de werkzaamheden die voortvloeien uit de pensioenadministratie, de financiële administratie en het vermogensbeheer heeft het bestuur van het POB uitbesteed aan partijen waarmee uitbestedingsovereenkomsten zijn afgesloten. Daarnaast maakt het bestuur gebruik van de diensten van een raadgevend actuaaris, accountant, riskmanager en compliance officer.

Toetsing door DNB

Het bestuur meldt de voorgenomen benoeming van de bestuurder aan bij De Nederlandsche Bank (DNB). DNB toetst de individuele bestuurder, en het bestuur, op kennis, kunde en vaardigheden (geschiktheidstoets). Geschiktheid blijkt uit kennis, competenties en professioneel gedrag. De toetsing gebeurt aan de hand van de informatie die de kandidaat aan DNB dient te verstrekken. Ook vindt er een betrouwbaarheidstoets plaats. In de toetsing wordt tevens aandacht besteed aan het voldoen aan dit profiel in de context van de samenstelling van het overige bestuur. Een ander toetscriterium is de tijd die de beoogde bestuurder beschikbaar heeft, waarbij de 'voltijd equivalent score' (VTE - score) van toepassing is. Dit is de normering van tijdsbeslag, zoals vormgegeven in artikel 35a van het Besluit uitvoering Pensioenwet (Pw) en de Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb).

Het bestuur voert een benoeming niet door voordat DNB met de benoeming heeft ingestemd. Een benoeming kan dus ook door DNB worden tegengehouden.

De kosten voor de voorbereiding van een kandidaat voor een bestuursfunctie van het POB, worden door de voordragende partijen zelf gedragen m.u.v. de zetel van de pensioengerechtigden en potentiële bestuurders die jonger dan 35 jaar zijn en in overleg met POB zijn geselecteerd.

Tijdsbesteding

Op jaarbasis wordt de benodigde tijd voor het lidmaatschap van het bestuur geschat op gemiddeld 400 uren en anderhalf tot 2 maal zoveel voor de voorzitter en secretaris. Dit betekent een werkdag per week voor bestuurlijke werkzaamheden. De tijdsbesteding zal vanzelfsprekend afhangen van de kennis en ervaring die een bestuurder al dan niet heeft.

Het bestuur vergadert regulier 6 keer per jaar en deze vergaderingen nemen een dag in beslag. In de aanloop naar de bestuursvergaderingen zal er ook tijd moeten worden vrijgemaakt voor het voorbereiden van de vergaderstukken. Daarnaast neemt ieder lid deel aan minimaal twee commissies. Een commissie komt minimaal 4 keer per jaar bijeen. Daarnaast kunnen er extra overleggen plaatsvinden. Ook in de periode tussen twee vergaderingen in wisselt het bestuur regelmatig via e-mail van gedachten of heeft zo nodig een kortdurend telefonisch overleg.

Beloningsbeleid

Bestuurders, Raad van Toezicht en leden van het Verantwoordingsorgaan ontvangen een vergoeding conform de POB Vergoedingsregeling.

Bijlage 3.2 Specifieke competenties voor Bestuurder, Secretaris en Penningmeester van Stichting Pensioenfonds Openbare Bibliotheken

Competenties individuele bestuurders

Voor een bestuurder van het POB worden aan de onderstaande competenties gedacht::

- Reflecterend vermogen (Handelen in het bewustzijn van de professionele taak en van de eigen positie, kennis en vaardigheden. Eigen denken en handelen en dat van het bestuur kritisch kunnen bezien en beoordelen);
- multidisciplinair denken (Dwarsverbanden en de samenhang zien en communiceren tussen verschillende domeinen/deskundigheden);
- problemen analyseren en oordeel vormen (Juiste afweging van de verschillende belangen tussen de verschillende groepen belanghebbenden);
- integer handelen (Handelt naar eer en geweten en is in staat algemeen aanvaarde sociale, ethische en professionele normen te handhaven);
- organisatie- en omgevingsbewustzijn hebben (Extern georiënteerd en alert op ontwikkelingen die invloed hebben op de organisatie en/of de markt);
- samenwerkingsvermogen (Handelt vanuit het groepsbelang en levert samen met anderen een bijdrage aan het gemeenschappelijk resultaat);
- onafhankelijkheid (Autonoom in gedrag, durft eigen standpunten tegenover anderen te handhaven en te verdedigen);
- kritisch (Durven tegen te spreken en zaken aan de orde te stellen);
- besluitvaardigheid (Hakt knopen door en neemt tijdige beslissingen, maakt keuzen, ook als zaken onzeker zijn of als er risico's aan verbonden zijn).

Professioneel gedrag

Professioneel gedrag ligt in het verlengde van de hiervoor beschreven competenties en vertaalt zich vooral in een zorgvuldige afweging van verschillende belangen alsmede integer handelen. Met het oog op die integriteit heeft het POB een gedragscode opgesteld. Deze dient uiteraard door elk bestuurder te worden nageleefd. Dit wordt ook jaarlijks door elke bestuurder schriftelijk verklaard.

Nadere vereisten aan de functie secretaris en penningmeester

Voor deze functies zijn geen aanvullende competenties noodzakelijk.

Competenties Risicomanagementcommissie

In aanvulling op de algemene competenties beschikken de leden van de risicomanagementcommissie (in meer of mindere mate) over de volgende competenties:

- Toezicht en overzicht houden;
- flexibiliteit;
- verantwoordelijkheid.

Competenties Beleggingscommissie

In aanvulling op de algemene competenties beschikken de leden van de beleggingscommissie (in meer of mindere mate) over de volgende competenties:

- Strategisch denken;
- overtuigingskracht;
- resultaatgerichtheid;
- stressbestendigheid.

Competenties Communicatiecommissie

In aanvulling op de algemene competenties beschikken de leden van de Communicatiecommissie (in meer of mindere mate) over de competenties:

- Communicatievaardig;
- luisteren;
- empathie.

Competenties Pensioencommissie

Geen andere/aanvullende competenties

Competenties Aspirant-ledencommissie

In aanvulling op de algemene competenties beschikken de leden van de Aspirant-ledencommissie (in meer of mindere mate) over de competenties:

- Hebben van een sociaal netwerk