



VACATURE: Professioneel, extern BESTUURSLID, PENSIOENFONDS APF

Pensioenfonds APF is per 1 januari 2025 op zoek naar een ervaren, extern bestuurslid, op voordracht van de werknemersgeleding in het verantwoordingsorgaan. Het gezochte bestuurslid wordt het aanspreekpunt op de gebieden wet- en regelgeving en (pensioen)communicatie. Juridische kennis en ervaring op het gebied van informatietechnologie zijn een pré.

Pensioenfonds APF voert de pensioenregelingen uit voor de vier aangesloten ondernemingen AkzoNobel, Nouryon, Nobian en Salt Specialties. Per medio 2024 werd voor bijna 30.000 actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden zo'n € 5 miljard vermogen belegd.

Pensioenfonds APF heeft het voornemen om per 1 januari 2026 over te gaan naar de flexibele premieregeling. De voorbereidingen hiervoor zijn in een vergevorderd stadium.

In het uitgebreide functieprofiel is meer informatie opgenomen over de vacature, de gevraagde competentie- en kenniseisen en wat wij bieden.

Gezien de huidige samenstelling van het bestuur verzoeken wij **met name vrouwen en/of jongeren** om op deze vacature te reageren.

Algemene informatie over ons pensioenfonds is te vinden op www.pensioenfondsapf.nl.

Voor nadere informatie over deze vacature kan contact worden opgenomen met Sonja Flinsenbergh via e-mail sonja.flinsenbergh@pensioenfondsapf.nl of 06-57692733.

De motivatiebrief en het curriculum vitae kunnen uiterlijk 29 september 2024 worden gestuurd aan sonja.flinsenbergh@pensioenfondsapf.nl. Wij zullen het LinkedIn profiel raadplegen.



Functieprofiel lid van bestuur met aandachtsgebieden juridisch en communicatie

September 2024

1. Bestuursfunctie

Het bestuur van pensioenfonds APF zoekt een bestuurslid. Dit bestuurslid is deskundig op de gebieden juridisch en communicatie. Het bestuurslid wordt voorgedragen door de werknemersgeleding in het verantwoordingsorgaan.

De werknemersleden worden benoemd door het bestuur, waarvan twee op voordracht van de selectiecommissie, die bestaat uit leden van de vakorganisaties en de Ondernemingsraad, en één op voordracht van de werknemersgeleding in het verantwoordingsorgaan.

2. Geschiktheid kandidaat bestuurslid

Van de kandidaat wordt verwacht dat hij voldoet aan de eisen op de volgende punten:

2.1 Algemene vereisten ten aanzien van alle bestuursleden

- De bestuursleden handelen integer. Zij zijn betrouwbaar, eerlijk, respectvol en gedragen zich consistent.
- De bestuursleden zijn zich ervan bewust dat eigen en groepsbelang van invloed zijn op de kwaliteit van de besluiten en daarmee de prestaties van het fonds.
- De bestuursleden kunnen de doelstellingen van het fonds en de op de fondskarakteristieken afgestemde uitgangspunten relateren aan de evenwichtige afweging van belangen en de omgang met dilemma's in de bestuurlijke besluitvorming.

2.2 Vereisten ten aanzien van de deskundigheid.

Uitgangspunt voor het bestuur is dat ieder bestuurslid voldoende geschikt is om collega-bestuurders te begrijpen, een volwaardige gesprekspartner te zijn voor adviseurs en eigen afwegingen te kunnen maken voor het bepalen van een standpunt.

Om de geschiktheid per deskundigheidsgebied te kunnen meten, heeft het bestuur haar eigen normen gedefinieerd aan de hand van drie niveaus, nl A, B (B+) en E. Op basis van deze niveaus is per deskundigheidsgebied het huidige en toekomstige niveau bepaald. De inhoudelijke beschrijving van de deskundigheidseisen per niveau zijn beschreven in het onderdeel 3.5 van het geschiktheidsplan van Pensioenfonds APF van november 2023.

Voor deze bestuursfunctie dient de kandidaat bestuurder bij aanvang en op termijn (de ambitie) tenminste te beschikken over de volgende geschiktheidsniveaus.

	Aanvang	Ambitie
Het besturen van een organisatie	A	B
Relevante wet- en regelgeving	B	B
Pensioenregelingen en pensioensoorten	A	B
Financieel-technische en actuariële aspecten	A	B
ESG-aspecten	A	B
Administratieve organisatie en interne controle	A	B
Communicatie	B	B
Uitbesteding	A	B
Evenwichtige en consistente besluitvorming	V	V
Voldoende tijd	V	V

Behalve het aanvangsniveau zoals hiervoor weergegeven, is de volgende kennis en ervaring relevant:

- ▶ Aantoonbaar op de hoogte van relevante wet- en regelgeving. Het betreft hier niet alleen pensioenjuridische kennis, maar vooral ook bedrijfsjuridische kennis inzake het opstellen van contracten en overeenkomsten.
- ▶ Kennis en ervaring op het gebied van (pensioen)communicatie.
- ▶ Kennis en ervaring op het gebied van informatietechnologie is een pré.

2.3 Vereisten ten aanzien van vaardigheden en competenties

Inhoudelijke kennis is een belangrijke vereiste aan het bestuur en de individuele bestuursleden. Besturen is echter ook een collectief proces onder invloed van krachten binnen en buiten het pensioenfonds, gericht op de goede balans tussen reflectie en actie. Wil een bestuur(slid) daadkrachtig en effectief kunnen zijn, dan dient hij over een aantal bestuurlijke competenties te beschikken.

De kandidaat dient te beschikken over :

1. het vermogen tot strategisch en strategische sturing
2. multidisciplinair denken en oordeelsvorming
3. verantwoordelijkheid
4. reflecterend vermogen
5. omgevingsbewust
6. samenwerken
7. onafhankelijkheid
8. overtuigingskracht
9. authenticiteit
10. klant- en kwaliteitsgericht
11. besluitvaardig

3. Diversiteit

Voor Pensioenfonds APF is diversiteit belangrijk. Diversiteit kan namelijk leiden tot meer genuanceerde besluitvorming binnen de fondsorganen, grotere betrokkenheid van de direct belanghebbenden in het pensioenfonds en meer vertrouwen in het pensioenfonds.

Als vertegenwoordigers van diverse groepen betrokken zijn bij het proces, ontstaat er een meervoudig perspectief. Daardoor kunnen besluiten vanuit verschillende invalshoeken tot stand komen. Diversiteit kan de besluitvorming derhalve ten goede komen. Het bestuur streeft er dan ook naar om complementair te zijn qua opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd.

Daarnaast is het voor het pensioenfonds van belang dat het voldoende aandacht besteedt aan continuïteit, inclusief de successieplanning voor het bestuur en de verschillende commissies.

Gezien de huidige samenstelling van het bestuur gaat de voorkeur uit naar een vrouwelijke en/of jongere kandidaat.

4. Vacatievergoeding en tijdsbelasting

Het bestuurslid die de vacante functie gaat bekleden, dient minimaal 1 dag per week (0,2 VTE) beschikbaar te zijn voor bestuursvergaderingen, commissie- of werkgroepvergaderingen en opleiding. Tijdens de selectiegesprekken zal aan de kandidaat naar een onderbouwing van de beschikbaarheid worden gevraagd. Bestuursleden ontvangen voor hun werkzaamheden een vacatievergoeding overeenkomstig het beloningsbeleid van het pensioenfonds.

Het bestuur vergadert gemiddeld 10 keer per jaar; de vergaderingen beslaan in de regel twee dagdelen. Eens per jaar vindt een strategiedag plaats. Daarnaast vinden er jaarlijks ongeveer 6 "Benen op Tafel" sessies plaats. Jaarlijks is er een op beleggingen gerichte strategiedag en managersdag. Bovendien zijn er aparte commissievergaderingen.

5. Procedure (her)benoeming bestuurslid na vaststelling profiel

Start werving

Het functieprofiel wordt zo breed mogelijk verspreid. Kandidaten worden gevraagd hun motivatie en curriculum vitae voor de sluitingsdatum naar de selectiecommissie te sturen.

Selectiecommissie selecteert en voert gesprekken

De leden van de nader te bepalen selectiecommissie beoordelen de motivatie en het curriculum vitae van de kandidaten. Als de motivatie en het curriculum vitae aansluiten bij het profiel van de vacature, kan de kandidaat worden uitgenodigd voor een gesprek.

Gesprekken selectiecommissie

De selectiecommissie heeft een of meerdere gesprekken met een aantal kandidaten.

Voordracht van kandidaat

De voordragende partij draagt een kandidaat voor, die in hun ogen voldoet aan het gestelde functieprofiel.

Curriculum vitae

Het bestuur ontvangt en beoordeelt het curriculum vitae van de voorgedragen kandidaat. Als het curriculum vitae aansluit bij het profiel van de vacature, nodigt het bestuur de kandidaat uit voor een gesprek.

Gesprek bestuur

De kandidaat heeft een gesprek met (een aantal leden van) het bestuur. Indien het bestuur de indruk heeft dat de kandidaat zou kunnen voldoen aan de gestelde eisen, dan volgt een gesprek met een extern bureau.

Gesprek extern bureau

Het bestuur of de selectiecommissie kan ervoor kiezen om een extern bureau in te schakelen om de voorgedragen kandidaat te toetsen op kennis, ervaring, competenties en motivatie, waarbij uitgegaan wordt van het functieprofiel. Ook kunnen telefonische referentiegesprekken worden gevoerd voor verdere inkleuring van de kandidaat. Uiteraard vinden de referentiegesprekken plaats in overleg met de kandidaat en de afvaardiging namens het bestuur of de selectiecommissie.

Wanneer de kandidaat een gesprek met een extern bureau heeft, zal aan de hand van dit gesprek en mede op basis van de informatie van eventuele referenten een advies aan het bestuur of de selectiecommissie worden uitgebracht.

Besluitvorming

Op grond van de bevindingen in het gesprek met het bestuur of de selectiecommissie alsmede het advies van het extern bureau wordt besloten of het bestuur de kandidaat wil benoemen. Het bestuur stelt de kandidaat en de voordragende partij op de hoogte van het voornemen tot benoeming.

Voorleggen aan raad van toezicht

Het bestuur legt de voorgenomen benoeming voor aan de raad van toezicht. De raad van toezicht heeft de wettelijke bevoegdheid een benoeming te beletten indien een kandidaat naar zijn mening niet voldoet aan het functieprofiel.

Voorgenomen besluit tot benoeming

Het bestuur neemt het besluit tot benoeming van het kandidaat-bestuurslid onder de opschortende voorwaarde van goedkeuring door DNB

Toetsing door De Nederlandsche Bank

Het bestuur meldt de kandidaat voor toetsing bij DNB aan. DNB toetst of de kandidaat voldoet aan de eisen die aan de deskundigheid en betrouwbaarheid worden gesteld.

Benoeming

Na instemming van DNB is de kandidaat als bestuurslid benoemd. Tot die tijd woont de kandidaat de vergaderingen als toehoorder bij.

Bijlage: Bestuurlijk kader

Samenstelling en werkwijze van het bestuur

Het bestuur van het pensioenfonds bestaat uit zes leden, van wie drie namens de werknemers, twee namens de werkgevers en één namens de gepensioneerden. Werkgeversleden worden benoemd door het bestuur op voordracht van de werkgever. De werknemersleden worden benoemd door het bestuur, waarvan twee op voordracht van de selectiecommissie, die bestaat uit leden van de vakorganisaties en de Ondernemingsraad, en één op voordracht van de werknemersgeleding in het verantwoordingsorgaan. De vertegenwoordiger namens de pensioengerechtigden wordt door de pensioengerechtigden geleding in het verantwoordingsorgaan voorgedragen. De leden van het bestuur worden voor een periode van vier jaar benoemd. Indien gewenst kan men daarna opnieuw voor vier jaar benoemd worden.

Het bestuur kiest uit haar midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter, die gezamenlijk meer dan één van de drie geledingen vertegenwoordigen. De plaatsvervangend voorzitter treedt op als secretaris van het bestuur. Het bestuur benoemt uit haar midden een penningmeester. De penningmeester controleert de uitgaven van het pensioenfonds met betrekking tot de pensioenuitvoering.

Het bestuur bestaat per 1 juli 2024 uit de volgende personen:

- ▶ Dick Luijckx (plaatsvervangend voorzitter/secretaris)
- ▶ Erna Boogaard
- ▶ Aldert Boonen
- ▶ Bart Kaster (voorzitter)
- ▶ Remko van de Peppel (penningmeester)
- ▶ Donald Schut (sleutelfunctiehouder risicobeheer)

Binnen het bestuur worden drie bestuurlijke functies in overleg verdeeld. Het betreft de voorzittersrol, de rol van vicevoorzitter/secretaris en het penningmeesterschap. Daarnaast kunnen bestuursleden lid zijn van een of meer commissies of de rol van een sleutelfunctiehouder vervullen. Met uitzondering van het voorzitterschap kunnen deze taken door verschillende bestuursleden worden ingevuld. Hierbij wordt rekening gehouden met wettelijke beperkingen die een eventuele invulling van een sleutelfunctiehouderrol aan een bestuurder oplegt. De benoeming van een nieuw bestuurslid kan aanleiding vormen om de verdeling van deze taken opnieuw te bezien.

Commissies

Het bestuur kent de volgende commissies:

Beleggingscommissie

Bij het beleggingsbeleid laat het bestuur zich adviseren door de beleggingscommissie. Dit advies betreft zowel het algemene beleggingsbeleid als meer specifieke beleggingstechnische zaken. Daarnaast geeft de beleggingscommissie richtlijnen aan de vermogensbeheerder. Deze betreffen het beleggen van de beschikbare geldmiddelen en het beheer van het fondsvermogen.

Communicatiecommissie

Deze commissie bereidt het communicatiebeleid voor en begeleidt de uitvoering van het beleid door de uitvoeringsorganisatie.

Pensioencommissie

Deze commissie is verantwoordelijk voor alle zaken met betrekking tot de uitbesteding van de pensioenadministratie en de uitvoering van het beleid met betrekking tot de pensioenregeling. Daarnaast is de pensioencommissie verantwoordelijk voor de beheersing van en de verantwoording over een deel van de operationele risico's.

Klachtencommissie

Deze commissie is belast met het afhandelen van klachten.

Overig

Dagelijks bestuur

Het dagelijks bestuur is verantwoordelijk voor de algemene zaken van het fonds (zaken die niet onder de taken en verantwoordelijkheden van bestuurscommissies vallen).

Bestuursbureau

Het bestuur wordt bijgestaan door een eigen bestuursbureau. Het bestuursbureau valt onder verantwoordelijkheid van het bestuur van het pensioenfonds en heeft een coördinerende, aansturende en bewakende rol voor alle uitbestede activiteiten van het pensioenfonds, waaronder het toezicht op de nakoming van de SLA's. Daarnaast voert dit bureau activiteiten uit die niet langer zijn uitbesteed. Het betreft hier de ondersteuning van bestuur, commissies en overige fondsorganen, almede beleidsadvisering. De opdracht en werkwijze van het bestuursbureau is apart vastgelegd.

Het bestuursbureau bestaat uit:

- Directeur
- Bestuurssecretaris
- Secretaris/medewerker vermogensbeheer
- Financieel/actuarieel medewerker
- Notulist bestuur
- Secretariaat

Daarnaast is er een flexibele schil aanwezig rondom het bestuursbureau.

Verantwoordingsorgaan

In het kader van de medezeggenschap en verantwoording wordt het bestuur geadviseerd door het verantwoordingsorgaan. Het verantwoordingsorgaan heeft daartoe adviesrechten.

De deelnemers en de pensioengerechtigden zijn op basis van onderlinge getalsverhoudingen vertegenwoordigd. Het verantwoordingsorgaan kent acht leden: zes leden vertegenwoordigen de gepensioneerden en twee leden vertegenwoordigen de werknemers.

Raad van toezicht

De raad van toezicht is belast met het interne toezicht op het pensioenfonds. De raad houdt toezicht op het beleid van het bestuur en de algemene gang van zaken in het pensioenfonds. Dat houdt onder andere in dat de raad toeziet op de adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur. Daarnaast heeft de raad een aantal goedkeuringsrechten, bijvoorbeeld ten aanzien van de vaststelling van het jaarverslag en het beloningsbeleid. De raad bestaat uit drie onafhankelijke leden.

Sleutelfunctiehouders

Pensioenfonds APF heeft sleutelfunctiehouders risicobeheer, interne audit en actuariel. De sleutelfunctiehouder risicobeheer vormt tezamen met de sleutelfunctiehouder actuariële functie en de compliance manager de 'second line of defence'. De sleutelfunctiehouder interne audit is belast met de controlefunctie, waarbij onder andere de effectiviteit van de eerste- en tweedelijnsactiviteiten wordt onderzocht.

De sleutelfunctiehouder risicobeheer maakt onderdeel uit van het bestuur. Voor de sleutelfunctiehouder actuariel en interne audit zijn aparte functieprofielen opgesteld. Deze zijn voor het laatst per augustus 2022 geactualiseerd.

Uitvoering(organisaties)

Achmea Pensioenservices voert de pensioenregeling uit en Achmea Investment Management voert het vermogensbeheer uit. Daarbij nemen zij de richtlijnen in acht die het bestuur heeft voorgeschreven. Voor zowel de pensioenuitvoering als het vermogensbeheer is een SLA afgesloten. NCI is de externe compliance officer.