

## Stichting Bedrijfstakpensioenfonds TrueBlue

### Profielschets lid dagelijks bestuur

#### Inleiding

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds TrueBlue is op vrijwillige basis met binding via de ICK-cao opgericht door Werkgeversvereniging ICT en de vakorganisaties FNV, CNV Vakmensen en De Unie. Het pensioenfonds is opgericht per 1 januari 2004 en statutair gevestigd in Woerden.

Het bestuur van het pensioenfonds heeft, in overleg met sociale partners, in het kader van de Wet versterking bestuur pensioenfonds en gekozen voor het (aangepaste) paritaire bestuursmodel.

#### 1. Taken en verantwoordelijkheden

De doelstellingen van het fonds en de taken en bevoegdheden van het bestuur zijn in de statuten en de reglementen van het fonds beschreven. Bestuursleden worden door het bestuur benoemd.

Het bestuur stelt het beleid van het fonds vast en draagt zorg voor de handhaving en uitvoering van statuten en reglementen. Het bestuur heeft de algehele leiding van zaken en is, met inachtneming van de statuten en reglementen, bevoegd tot alle daden, zowel van beheer als beschikking, die met de doelstellingen van het fonds verband houden.

Het bestuur richt zich bij de vervulling van haar taak naar de belangen van de bij het fonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgevers. Het bestuur zorgt ervoor dat al deze groepen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.

#### 2. Tijdsbesteding

Een bestuurslid moet voldoende tijd beschikbaar hebben en bereikbaar zijn om zijn/haar taak als bestuurslid goed te kunnen vervullen. De voltijdequivalent voor de functie van het bestuurslid is 0,2 en voor de bestuursvoorzitter 0,3.

#### 3. Kennis en competenties

De geschiktheid van het bestuurslid wordt bepaald aan de hand van zijn of haar kennis, vaardigheden en professioneel gedrag.

Van een het bestuurslid wordt verwacht dat hij of zij beschikt over:

1. affiniteit met de doelstelling en strategie van het fonds en bereidheid om zich tot het uiterste in te spannen voor de belangen van het fonds;
2. het vermogen de doelstellingen van het fonds te bewaken vanuit zijn of haar rol als bestuurslid;
3. kennis van de hieronder genoemde deskundigheidsgebieden op het aangegeven niveau;
4. in meer of mindere mate over de hieronder genoemde en nader omschreven competenties.

Deskundigheidsgebied	Niveau 1	Niveau 2
1. het besturen van een organisatie	X	X
2. relevante wet- en regelgeving	X	
3. pensioenregelingen en pensioensoorten	X	
4. financieel-technische en actuariële aspecten	X	
5. administratieve organisatie en interne controle	X	
6. communicatie	X	
7. uitbesteding	X	

<b>Competenties</b>	<b>Omschrijving</b>	<b>Gewenst</b>	<b>Noodzakelijk</b>
<b>Denken</b>			
1. Strategisch denken	Breder of dieper inzicht verschaffen in problemen of situaties door ze in een meer omvattend begrippenkader te plaatsen en van daaruit handelen. De grote lijnen en voornaamste implicaties van gebeurtenissen in beeld hebben en houden. Verder kijken en denken dan de dagelijkse focus.	2	2
2. Multidisciplinair denken	Dwarsverbanden en de samenhang zien en communiceren tussen de verschillende domeinen/ deskundigheden.	2	1
3. Oordeelsvorming	Effectief in het onderkennen en oplossen van problemen. Een vraagstelling ontleden, verbanden leggen en logische conclusies trekken en tot een realistische beoordeling komen.	2	1
4. Verantwoordelijkheid	Heeft inzicht in externe en interne belangen, weegt zorgvuldig af en legt verantwoording af. Toont lerend vermogen en is zich bewust van de Verantwoordelijkheid die de functie met zich meebrengt.	2	1
5. 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.	2	1
<b>Voelen</b>			
1. Loyaliteit	Identificeert zich met de onderneming en voelt zich betrokken. Kan motiveren dat hij of zij (ondanks eventuele nevenfuncties) voldoende tijd aan zijn of haar functie kan besteden om deze naar behoren te kunnen uitvoeren.	2	1
2. Samenwerking	Samen met anderen de activiteiten richten op een gemeenschappelijk doel. Het gezamenlijke resultaat op de eerste plaats stellen en zich daarvoor naar beste kunnen inzetten. Een goede onderlinge sfeer bevorderen.	2	1
3. Communicatief vermogen	Meningen, ideeën en gecompliceerde zaken in begrijpelijke taal duidelijk kunnen maken in woord en geschrift, gebruik makend van ter zake doende middelen.	2	1
4. Omgevingsbewustzijn	Weten en begrijpen hoe een pensioenfonds en diens omgeving (denk aan: fondsorganen, IT, sociale partners, toezichthouders, uitvoerders, adviseurs, etc.) werkt en hoe daarbinnen te manoeuvreren teneinde de gestelde doelen te bereiken.	2	1
<b>Kracht</b>			
1. Stressbestendigheid	Kunnen verwerken van spanningen binnen het bestuur. Effectief blijven presteren	2	1

	onder tijdsdruk en bij onvoldoende middelen, tegenslag, teleurstelling of tegenspel.		
2. Onafhankelijkheid	Staan voor de eigen opvattingen en principes en bereid zijn anderen met meer macht en invloed hiermee te confronteren. Verantwoordelijkheid nemen en dragen voor eigen doen en laten.	2	1
3. Authenticiteit	Is consistent in woord en daad, waarbij gedachten en gevoelens ook in lijn zijn met wat hij of zij zegt en doet. Dit betekent tevens het open communiceren van intenties, ideeën en gevoelens, het uitnodigen tot openheid en eerlijkheid en de toezichthouder juist informeren over de werkelijke situatie en erkennen van risico's en problemen naar de toezichthouder.	2	1
4. Besluitvaardigheid	Weloverwogen beslissingen nemen door het ondernemen van acties of zich vastleggen door het uitspreken van meningen, zelfs als belangrijke informatie ontbreekt of onvolledig is.	2	1
5. Onderhandelingsvaardigheid	Ontdekt en benoemt gemeenschappelijke belangen op een wijze die tot overeenstemming leidt.	2	1
6. Klant-, kwaliteits- en resultaatgerichtheid	Is gericht op het leveren van kwaliteit en op de mogelijkheden om deze waar mogelijk te verbeteren. Specifiek betekent dit ook dat niet wordt meegewerkt aan het uitvoeren van een pensioenregeling die wezenlijk afwijkt van de doelstellingen en uitgangspunten, waaronder de risicohouding, van het pensioenfonds. Dit betekent ook het opstellen van een missie, visie en strategie die in het belang is van de belanghebbenden bij het pensioenfonds, besluitvorming volgens een heldere en gedocumenteerde beleids- en verantwoordingscyclus en het periodiek evalueren van de effectiviteit van het beleid en het zo nodig bijsturen daarvan.	2	1
7. Leiderschap	Geeft richting en sturing aan de besluitvorming binnen het pensioenfonds, de samenwerking van de verschillende organen van het pensioenfonds en de juiste uitvoering van het vermogensbeheer en de pensioenadministratie namens het pensioenfonds. Staat open voor en biedt ruimte aan kritische discussies.	2	2
8. Voorzittersvaardigheid	Kan vergaderingen op efficiënte en effectieve wijze leiden. Is in staat een sfeer te creëren waarin iedereen gelijkwaardig kan participeren. Heeft oog voor de taakvervulling en verantwoordelijkheid van anderen.	2	2

#### 4. Gewenst opleidingsniveau en ervaring

Van een kandidaat bestuurslid wordt verwacht dat hij of zij beschikt over:

1. een brede maatschappelijke belangstelling en ervaring;
2. een HBO- of academisch niveau van denken en functioneren;
3. inzicht in bestuurlijke processen;
4. een relevant netwerk in het werkgebied en marktsegment waarin het fonds zich bevindt.

#### 5. Samenstelling van het bestuur

Het bestuur bestaat uit 7 leden:

- 3 leden namens werkgevers
- 3 leden namens werknemers
- 1 lid namens pensioengerechtigden.

#### 6. Diversiteit

Er wordt gestreefd naar een bestuurssamenstelling waarbij de belanghebbenden op een zo evenwichtige mogelijke wijze zijn vertegenwoordigd, maar het bestuur ook complementair is samengesteld zodat de bestuursleden competenties en invalshoeken inbrengen die elkaar aanvullen. Het bestuur streeft er naar dat in het bestuur ten minste één man en één vrouw zitten en ten minste één lid boven en één lid onder de veertig jaar. De eis van geschiktheid prevaleert boven diversiteit.

#### 7. Duur zittingstermijn

De leden van het bestuur hebben zitting voor een periode van vier jaren en zijn na afloop van deze periode opnieuw benoembaar. Een bestuurslid kan in beginsel twee keer worden herbenoemd.

#### 8. Kerngegevens/kenmerken pensioenregeling

Kerngegevens cijfers per 31 december 2016	
Werkgevers	92
Actieve deelnemers	3.343
Gewezen deelnemers	4.999
Arbeidsongeschikten	28
Ingegane pensioenen	401
Indexatie	0%

Kenmerken pensioenregeling 1	
Pensioensysteem	Middelloodregeling
Premie percentage	28%
Maximum pensioengrondslag	€ 63.826
Franchise	€ 14.443
Opbouwpercentage	1,875%
Aanvullende regeling	Excedentregeling

Kenmerken pensioenregeling 2	
Pensioensysteem	Beschikbare premieregeling
Maximum pensioengrondslag	€ 63.826
Franchise	€ 14.443
Premie	Leeftijdsafhankelijke premiestaffel, gebaseerd op een maximum opbouwpercentage van 1,875%, een pensioenleeftijd van 67 jaar en een rekenrente van 4% of 3%.
Aanvullende regeling	Excedentregeling

#### 9. Benoemingsprocedure

De selectie van de kandidaten voor het bestuurslidmaatschap wordt door het bestuur gemaakt aan de hand van bovenstaand functieprofiel. In geval van verkiezing gebeurt de selectie namens het bestuur door de verkiezingscommissie.

Voordat een kandidaat door het bestuur als bestuurslid kan worden benoemd moet het te benoemen bestuurslid zijn medewerking verlenen aan de geschiktheidstoets door DNB en de daarvoor noodzakelijke formulieren invullen. Het bestuur nodigt de kandidaat uit voor een gesprek omdat het bestuur bij de voordracht van het te benoemen bestuurslid bij DNB moet motiveren waarom de kandidaat in het functieprofiel past. Vervolgens legt het bestuur de voorgenomen benoeming voor aan de raad van toezicht. Benoeming vindt niet plaats indien de raad van toezicht van oordeel is dat de kandidaat niet voldoet aan het functieprofiel.

#### **10. De hoogte van de vergoeding of de onkostenregeling**

De hoogte van de vergoeding en/of de onkostenregeling is vastgelegd in het door het bestuur vastgestelde beloningsbeleid.