

PROFIELSCHETS WERKNEMERSVOORZITTER

1 INLEIDING

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Kappersbedrijf (hierna: Pensioenfonds Kappers) is het pensioenfonds voor de Kappersbranche. Vanwege het vertrek van de zittende werknemersvoorzitter is het bestuur op zoek naar een nieuwe werknemersvoorzitter op de zetel van pensioengerechtigden. Dit betreft een verkozen zetel waarvoor een verkiezingsreglement is opgesteld.

In deze profielschets worden achtereenvolgens de kenmerken van het pensioenfonds en de pensioenregeling, de bestuurlijke omgeving, de verantwoordelijkheden, de doelstelling en taken van de werknemersvoorzitter, de vereiste kennis en vaardigheden, de selectieprocedure en het beloningsbeleid beschreven.

2 PENSIOENFONDS

2.1 Kenmerken pensioenfonds

Pensioenfonds Kappers bestaat sinds 1 januari 1970. De pensioenregeling is verplicht gesteld voor de gehele bedrijfstak. De basisregeling betreft een uitkeringsovereenkomst. Het pensioenfonds:

- regelt de pensioenregeling voor de kappersbranche;
- stelt de belangen van deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, andere aanspraakgerechtigden en werkgevers centraal;
- heeft geen winstoogmerk;
- heeft een maatschappelijk belang;
- kent als uitgangspunt solidariteit.

2.2 Kerncijfers pensioenfonds

Kerngegevens	Cijfers per 31 december 2023
Werkgevers	5.815
Actieve deelnemers	18.097 ¹
Gewezen deelnemers	51.096
Gepensioneerden	4.196
Belegd vermogen	€ 997.542.000
Indexatie pensioenen 2023	0,0%
Dekkingsgraad	105,0%
(minimaal) Vereiste dekkingsgraad	104,6% / 119,1%

2.3 Kenmerken pensioenregeling 2024

Gegeven	Kenmerk
Kenmerk	Basisregeling
Pensioensysteem	Uitkeringsovereenkomst
Premie	13,9% van de pensioengrondslag
Pensioengrondslag	Loon Wfsv (maximaal € 71.628 (2024))
Franchise	Geen
Opbouwpercentage	Ouderdomspensioen 0,86% van het jaarloon Partnerpensioen 0,602% van het ouderdomspensioen Wezenpensioen 20% van het partnerpensioen

¹ Door de verlaging van de toetredingsleeftijd per 1 januari 2024 is het aantal actieve deelnemers per januari 2024 gestegen naar 20.154.

3 BESTUURLIJKE OMGEVING

De bestuurlijke omgeving van het pensioenfonds ziet er als volgt uit:

- Het bestuur bestaat uit 6 personen van wie 2 namens werkgevers, 2 namens werknemers, 1 namens pensioengerechtigden en 1 onafhankelijke deskundige.
- De bij het pensioenfonds betrokken sociale partners zijn de ANKO, FNV Mooi en CNV.
- Het pensioenfonds heeft een werknemers- en een werkgeversvoorzitter die om de beurt een jaar leidinghebbend voorzitter van het bestuur zijn.
- Het bestuur vergadert minimaal 10 keer per jaar, organiseert 5 themadagen en vergadert elk jaar 2 keer met het verantwoordingsorgaan, de raad van toezicht en de sociale partners.
- Het pensioenfonds heeft een raad van toezicht bestaande uit drie personen.
- Het verantwoordingsorgaan bestaat uit 3 personen.
- Er is geen bestuursbureau. De bestuursondersteuning is uitbesteed aan Actor te Woerden.
- Er wordt één pensioenregeling uitgevoerd.
- De pensioenadministratie is uitbesteed.
- Het vermogensbeheer (inclusief vastgoed) is uitbesteed aan een fiduciair manager.

Het bestuur kent de volgende commissies:

- Dagelijks Bestuur (DB);
- Beleggingsadviescommissie (BAC);
- Pensioen- en communicatiecommissie (PCC);

Zonodig stelt het bestuur voor bepaalde onderwerpen een ad-hoc commissie of werkgroep in of wordt een portefeuillehouder benoemd. Momenteel is in samenwerking met de sociale partners een Stuurgroep Wtp ingesteld voor de transitie naar het nieuwe stelsel. Het bestuur heeft een bestuurlijke Projectgroep Wtp ingesteld.

4 TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

4.1 Bestuur

De doelstellingen van het pensioenfonds en de taken en bevoegdheden van het bestuur zijn in de statuten en de reglementen van het pensioenfonds beschreven. Bestuursleden worden door het bestuur benoemd. Het bestuur kiest uit zijn midden een werknemers- en werkgeversvoorzitter die bij toerbeurt om het jaar leidinghebbend voorzitter zijn. De werknemers- en werkgeversvoorzitter vormen tezamen het dagelijks bestuur.

Het bestuur stelt het beleid van het pensioenfonds 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 pensioenfonds verband houden.

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

Het bestuur voert de volgende taken uit in collegiaal verband:

- Uitvoeren van de pensioenregeling binnen de financiële kaders (premie);
- Beleggen geldmiddelen;
- Uitbesteding en controleren uitvoerders;
- Communiceren met deelnemers;
- Besluiten binnen wet- en regelgeving;
- Afleggen van verantwoording (aan het verantwoordingsorgaan).

Voor komende jaren is hier specifiek de taak aan toegevoegd om de transitie naar de Wtp vorm te geven.

De leidinghebbend voorzitter van het jaar zit de algemene vergaderingen van het bestuur en van het dagelijks bestuur voor. Hij of zij bereidt de bestuursvergaderingen voor en bewaakt de voortgang van gestelde doelen, afspraken, effectiviteit en daaraan gekoppelde financiën. De leidinghebbend voorzitter zorgt ervoor dat het bestuur tot een adequate en weloverwogen besluitvorming komt. Voor stakeholders en externe partijen is de leidinghebbend voorzitter het eerste aanspreekpunt en vervult hij of zij de rol van ambassadeur voor het pensioenfonds.

4.2 Verantwoordingsorgaan

Het bestuur van Pensioenfonds Kappers legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan over het beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd. Het verantwoordingsorgaan heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur aan de hand van het jaarverslag, de jaarrekening en andere informatie, waaronder de bevindingen van het intern toezicht, over het door het bestuur uitgevoerde beleid, evenals over beleidskeuzes voor de toekomst. Onder dit laatste vallen ook de keuzes die van invloed zijn op de uitvoeringskosten. Naast de verantwoordingstaak heeft het verantwoordingsorgaan een adviestaak op 12 onderwerpen.

4.3 Raad van Toezicht

De raad van toezicht heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het fonds. De raad van toezicht is belast met het toezien op adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur. De raad van toezicht legt verantwoording af over de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden aan het verantwoordingsorgaan en in het bestuursverslag.

Aan de goedkeuring van de raad van toezicht zijn onder meer onderworpen de voorgenomen besluiten van het bestuur tot vaststelling van het bestuursverslag en de jaarrekening; de profielschets voor bestuurders, het beleid inzake beloningen, met uitzondering van de beloning van de raad van toezicht en een voorgenomen interne collectieve waardeoverdracht bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

5 DIVERSITEIT

Het bestuur streeft naar diversiteit in de samenstelling van het bestuur, de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan. Diversiteit is hierbij meer dan alleen geslacht en leeftijd. Diversiteit wordt gedefinieerd als het horen van verschillende geluiden ter vergadering en deze in de besluitvorming meenemen. De fondsorganen moeten daarom complementair samengesteld zijn, zodat vaardigheden en invalshoeken worden ingebracht die elkaar aanvullen. Dit vanuit de gedachte dat het de horizon van het pensioenfonds verbreedt.

In dit kader biedt het bestuur, de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan een ervaringsplaats aan voor een persoon die een duidelijke bijdrage levert aan het vergroten van de diversiteit met zijn of haar achtergrond (cultuur, leeftijd, geslacht), kennis en vaardigheden.

6 GESCHIKTHEID

De geschiktheid van elk bestuurslid wordt bepaald aan de hand van zijn of haar kennis, vaardigheden en professionele gedrag. Van de werknemersvoorzitter wordt verwacht dat hij of zij beschikt over:

- affiniteit met de doelstelling en strategie van het pensioenfonds en bereidheid om zich tot het uiterste in te spannen voor de belangen van het pensioenfonds;
- het vermogen de doelstellingen van het pensioenfonds te bewaken vanuit zijn of haar rol als voorzitter;
- het vermogen om bij verschil van inzicht en/of belangentegenstelling boven de partijen te hangen, het proces gaande te houden en op zoek te gaan naar een oplossing.
- kennis van de hieronder genoemde deskundigheidsgebieden op het aangegeven niveau;
- de hieronder genoemde en nader omschreven vaardigheden.

6.1 Kennis

Voor de evenwichtige samenstelling van het bestuur zoekt het bestuur een bestuurder die in de volle breedte over de nodige pensioen kennis beschikt. De kandidaat heeft zeker gedegen kennis en oordeelvormend vermogen (niveau B, B+, E) op de deskundigheidsgebieden die passen bij het takenpakket van een voorzitter:

- het besturen van een organisatie,
- relevante wet- en regelgeving,
- administratieve organisatie en interne controle en
- uitbesteding
- risicomanagement.

Binnen de collectieve geschiktheid van het bestuur is versterking gewenst van de kennis van vermogensbeheer en ESG. Daarnaast is IT-kennis een pré mede vanwege de rol die IT speelt in de transitie naar de Wtp. Om deze reden wordt van de werknemersvoorzitter verwacht dat deze op één van deze gebieden eveneens aantoonbare kennis en ervaring heeft.

6.2 Vaardigheden

Ieder bestuurslid dient te beschikken over de voor Pensioenfonds Kappers meest essentiële vaardigheden:

Denken:

- Probleemanalyse en oordeelsvorming
- Plannen en organiseren
- Multidisciplinair denken
- Strategisch denken

Voelen:

- Wetgevings- en organisatie bewustzijn
- Samenwerken / verbinden

Kracht:

- Besluitvaardigheid
- Onafhankelijkheid en kritisch
- Communicatief vermogen / overtuigingskracht

Voor een voorzitter worden deze 9 essentiële vaardigheden aangevuld met:

- Leiderschap; sterk in aansturing, aanspreken en motiveren van mensen.
- Voorzittersvaardigheid; is een goede en flexibele vergadervoorzitter. Let op voortgang, sfeer en resultaat. Is in staat om diepgang in discussies te bereiken.
- Verandervermogen; heeft een strategische visie, creëert veranderruimte en zorgt voor betrokkenheid.
- Externe gerichtheid; weet te handelen naar wat er in de buitenwereld speelt.
- Politiek-strategisch inzicht; weet wat er speelt in de pensioenwereld en handelt hiernaar.

En specifiek ter versterking van het zittende bestuur:

- Kwaliteitsgericht; zet aan tot inhoudelijke verdieping. Bewaakt de kwaliteit van de besluitvorming. Heeft een doorleefde wens om toegevoegde waarde te leveren voor de belanghebbenden.
- Verbindend; aandacht voor de relatie. Weet “hoe de hazen lopen”. Pikt signalen van onvrede op en gaat daar subtiel mee om.

6.3 Professioneel gedrag

Van iedere bestuurder wordt bij aanvang het volgende vereist:

- De bestuurders handelen integer. Zij zijn betrouwbaar, eerlijk, respectvol en gedragen zich consistent. Zij laten zich toetsen.
- Iedere bestuurder beschikt aantoonbaar over voldoende tijd voor de functie.

- De bestuurders kennen hun pensioenfonds door en door. Zij kunnen doelstellingen van het pensioenfonds en de op fondskarakteristieken afgestemde uitgangspunten relateren aan de evenwichtige afweging van belangen en de omgang met dilemma's in de bestuurlijke besluitvorming.
- De bestuurders zijn zich ervan bewust dat eigen en groepsgedrag van invloed zijn op de kwaliteit van de besluiten en daarmee de prestaties van het pensioenfonds.

7 TIJDSBESTEDING

De werknemersvoorzitter moet voldoende tijd beschikbaar hebben voor en bereikbaar zijn om zijn/haar taak goed te kunnen vervullen. De voltijdequivalent voor de functie van de voorzitter van het bestuur is 0,3.

8 SELECTIEPROCEDURE

Deze vacature betreft een verkozen zetel. Conform het verkiezingsreglement is een verkiezingscommissie opgesteld die de procedure uitvoert en de kieslijst vaststelt.

Kandidaatstelling voor de verkiezingen kan plaatsvinden door:

- de werknemersverenigingen FNV Mooi en CNV;
- verenigingen van pensioengerechtigden;
- kiesgerechtigde pensioengerechtigden, mits deze kandidaatstelling door ten minste tien pensioengerechtigden is ondertekend.

Een kandidaatstelling kan tot 31 december 2024 bij de verkiezingscommissie van het pensioenfonds worden ingediend via kapperspensioen@actor.nl. Bij meer dan één kandidaat vinden er verkiezingen plaats.

Voordat een bestuurslid door het bestuur als voorzitter kan worden benoemd moet de te benoemen voorzitter zijn medewerking verlenen aan de geschiktheidstoets door DNB en de daarvoor noodzakelijke formulieren invullen.

Voor vragen over het pensioenfonds kun je terecht bij het bestuurslid en tevens lid van de verkiezingscommissie Tim van der Rijken: info@be-tim.nl.

9 BELONING

Voor de voorzitters van het bestuur is de beloning een fixed fee van € 49.847,- (vrijgesteld van btw, prijspeil 2024) op jaarbasis gebaseerd op een beschikbaarheid van 0,3 fte. Daarnaast kan aanspraak gemaakt worden op een onkostenvergoeding van 7,5% van de beloning.