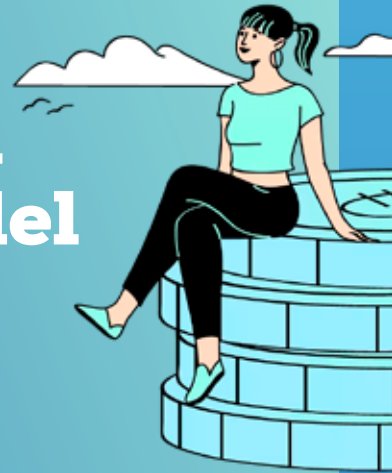


Functieprofiel kandidaat lid bestuurder namens de pensioengerechtigden van Pensioenfonds Detailhandel



De bestuurder:

Het functieprofiel bestuurder Pensioenfonds Detailhandel bestaat uit drie onderdelen:

- A. Basiseisen/competenties.
- B. Specifieke eisen/competenties.
- C. Extra eisen/competenties.

Bij gelijke geschiktheid van kandidaat-bestuurders gaat onze voorkeur uit naar een bestuurder die bijdraagt aan de diversiteit van het bestuur.

Basiseisen/competenties:

1. Handelt in overeenstemming met de wet;
2. Leeft statutaire en reglementaire verplichtingen na;
3. Leeft gedragscode na; en
 - a. handelt met een juiste mate van zorgvuldigheid.
 - b. handelt onpartijdig in het belang van alle partijen.
 - c. handelt nooit in eigen belang.
 - d. voorkomt belangenconflicten en morele risico's (o.a. bij beslissingen waarbij persoonlijk profijt kan optreden (bijvoorbeeld pensioenverhogingen) dient het bestuurslid blij te geven van objectiviteit en transparantie).
4. Neemt als bestuurslid de inherente vertrouwelijkheid in acht, bijvoorbeeld over: - commercieel gevoelige informatie; - persoonlijke informatie; - meningen geuit door individuele bestuursleden.
5. Heeft een actieve en positieve opstelling om de doelstelling van het pensioenfonds te realiseren;
6. Geeft blijk van betrokkenheid van de functie o.a. door actieve deelname aan bestuurs- en andere vergaderingen van het pensioenfonds door onder andere:
 - a. deelname aan vergaderingen slechts in uitzonderlijke gevallen af te zeggen;
 - b. de vergaderingen goed voor te bereiden;
 - c. participatie vanuit de "ons-probleem-gedachte";
 - d. participatie aan tijdelijke en permanente werkgroepen; en
 - e. overlegt zo nodig ook buiten de vergadering om met de voorzitter en andere bestuursleden over onderwerpen waarmee het bestuurslid wordt geconfronteerd.
7. Vertolkt naar buiten toe de mening van het bestuur als geheel.
8. Voldoet aan de deskundigheidseisen uit de geschiktheidsmatrix, ontwikkelt kennis en houdt kennis actueel aan de hand van vakliteratuur en cursussen;
9. Weet de belangen te scheiden tussen het orgaan dat hij vertegenwoordigt en zijn positie als bestuurder;
10. Is zich bewust dat de omvang van het pensioenfonds (groot) vereist dat de functie 0,4 VTE, dwz 2 dagen per week beschikbaarheid verlangt. (Artikel 35a, uitvoeringsbesluit).

Competenties:

De volgende competenties gelden binnen het pensioenfonds. De score geeft het pensioenfonds een beeld van de kandidaat en biedt haar de mogelijkheid om een oordeel te geven of de kandidaat past, opleiding behoeft of gegeven het beeld en het bedrijfsprofiel van het pensioenfonds niet past.

Competentie	Inhoud	Score
	Cognitieve vaardigheden	
Strategisch denken	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/denken dan waan van de dag.	
Multidisciplinair denken	dwarsverbanden en de samenhang zien en communiceren tussen de verschillende domeinen/deskundigheidsgebieden.	
problemen analyseren en oordeel vormen	effectief in het onderkennen en oplossen van problemen. Een vraagstelling ontleden, verbanden leggen en logische conclusies trekken en tot een realistische beoordeling komen.	
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.	
verantwoordelijkheid nemen	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.	
	Sociaal-emotionele vaardigheden	
Integer handelen	behulpzaam, open en eerlijk naar anderen en zichzelf zijn en betrouwbaar zijn in het nakomen van afspraken. Correct omgaan met gevoelige informatie. Open staan en respect hebben voor andere zienswijzen, culturen en kwaliteiten. Voorkomen van belangenverstremming en confrontaties niet uit de weg gaan. Ofwel: uitdragen en handhaven van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen in de activiteiten die met de uitoefening van de functie te maken hebben.	
Organisatie- en omgevingsbewustzijn	weten en begrijpen hoe een pensioenfonds en diens omgeving werkt (denk	

Competentie	Inhoud	Score
	aan: VO, IT, sociale partners, toezichthouders, uitvoerders, adviseurs, etc.) en hoe daarbinnen te manoeuvreren teneinde de gestelde doelen te bereiken.	
Communicatieve vaardigheden	meningen, ideeën en gecompliceerde zaken in begrijpelijke taal duidelijk kunnen maken in woord en geschrift, gebruik makend van ter zake doende middelen.	
Luisteren	belangrijke boodschappen oppikken uit mondelinge communicatie. Aandacht en ruimte geven aan gesprekspartners. Ingaan op reacties, ook non-verbaal. Relevante vragen stellen en doorvragen.	
Empatisch	het vermogen zich te verplaatsen in de gevoelens en denkbeelden van een ander.	
Relatienetwerken	het hebben van collegiale en/of invloedrijke (zakelijke) relaties. Zich tonen op gelegenheden waar men anderen kan ontmoeten, weten wat er leeft en speelt en daar invloed op uitoefenen. Bouwen en onderhouden van lange termijn relaties en deze effectief benutten voor het eigen pensioenfonds.	
Sociaal	gemakkelijk contacten kunnen leggen en onderhouden met mensen van uiteenlopende aard en uiteenlopend niveau. Zich bewust tonen van andere mensen en de omgeving, alsmede de eigen invloed hierop. Belangrijke informatie oppikken uit mededelingen. Onderkennen van gevoelens en behoeften van anderen.	
Samenwerken	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.	
	Besluitvaardige en resultaatgerichte houding:	
Flexibel	als zich problemen of kansen voordoen de eigen gedragsstijl veranderen teneinde een gesteld doel te bereiken. Veelal tot uitdrukking komend in onderhandelingen. Ofwel: Verschillende gedragsstijlen inzetten bij kansen en problemen. Doelen langs verschillende wegen kunnen bereiken.	
Stressbestendig	kunnen verwerken van spanningen binnen het bestuur. Effectief blijven presteren onder tijdsdruk en bij onvoldoende middelen, tegenslag, teleurstelling of tegenspel.	

Competentie	Inhoud	Score
Inzet	de bereidheid zich in te zetten. Zich betrokken voelen bij de gang van zaken.	
Onafhankelijk	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.	
Overtuigingskracht	anderen weten te overtuigen van een bepaald standpunt of zover weten te krijgen tot het nemen van een bepaald besluit of het behalen van een bepaald resultaat.	
toezicht en overzicht houden	erop toezien dat zaken volgens afspraak en/of overeenkomstig bepaalde (afgesproken) normen tijdig worden uitgevoerd teneinde de doelstelling van het fonds te realiseren. Niet twijfelen in te grijpen als de omstandigheden daarom vragen.	
kritisch	durven tegen te spreken en zaken aan de orde te stellen.	
besluitvaardig	weloverwogen beslissingen nemen door het ondernemen van acties of zich vastleggen door het uitspreken van meningen, zelfs als belangrijke informatie ontbreekt of onvolledig is.	
resultaatgericht	acties en beslissingen richten op het daadwerkelijk realiseren en verbeteren van beoogde resultaten. Gedrag laten zien dat getuigt van het stellen van hoge eisen aan de uitvoering van de activiteiten en processen van het pensioenfonds.	

Specifieke eisen/competenties:

- Kennis en ervaring op het gebied van technologie, Risk, IT, datamanagement, -kwaliteit en -beveiliging. Risk en Maatschappelijk verantwoord beleggen, bij voorkeur in het 'licht' van de solidaire premieregeling.
- Kennis en ervaring op het gebied van besturen van een pensioenfonds(en). Kennis en ervaring op het gebied van bijvoorbeeld innovatie, klimaat- en milieu gerelateerde risico's.
- Kennis en ervaring op het gebied van de solidaire premieregeling.

Extra eisen/competenties:

- Ruime kennis en ervaring op het gebied van institutioneel vermogensbeheer.

Bijlage: profiel bedrijfstak Pensioenfonds Detailhandel 1-1-2023

Profiel		
Pensioenfonds	Bedrijfstak	
Bedrijfstak	Detailhandel/Schoen/Textiel/Dranken/Wonen /Optiek	
Pensioenregelingen (aantal)	Basisregeling en een aanvullende regeling	
Constructie	Middelloonregeling met vaste bijdrage (CDC)	
Werkgevers	31.500	
Deelnemers actief	353.000	
Gewezen deelnemers	963.000	
Gepensioneerden	153.000	
Premie inkomsten	€ 991 mio	
Uitkeringen	€ 448 mio	
Branches (aantal)	12	
CAO's (aantal)	9	
Verplichtingen	€ 24 mld	
Bezittingen	€ 28 mld	
Beleidsdekkingsgraad	121,9%	
Actuele dekkingsgraad	117,5%	
Toeslagverlening 1-1-2023	10,0%	
Rijpheid	Jong, gemiddelde leeftijd actieven: 38 jaar actief/gewezen/gepensioneerd: 45 jaar	
Uitbesteding	In hoge mate sprake van uitbesteding	
Maatschappelijke relevant	Brede verplichtstelling	
Onder toezicht grote pensioenfondsen bij DNB	Ja	
Vertegenwoordigd in	Pensioenfederatie, Europese pensioenkoepels, Pensioenregister, besturen pensioenfonds, etc	
ze		
Bestuur	10 leden	Sturend, initieënd, bepalend en besluitvorming

Profiel		
Werkgevers	5 leden	
Werknemers	4 leden	
Gepensioneerden	1 lid (gekozen)	
voordragende organisaties	FNV CNV Vakmensen RND en VPBB	
Commissies	4	Toetsen, voorbereidend, adviserend
Pensioenen	5 leden	
Vermogensbeheer	5 leden	
Financiën & Risk	5 leden	
Communicatie	5 leden	
Raad van Toezicht	3 leden	Gevraagd- en ongevraagd advies + wet- telijke grond- slag
Verantwoordingsorgaan	14 leden	Beloning en jaarwerk
Benoemende organisaties	RND en VPBB	
	FNV CNV Vakmensen Vereniging van Gepensioneerden uit de Detailhandel	
Bestuursbureau	8 Fte	Ondersteunend en coördiner- end (COO rol)
Type	Middelloonregeling (gefinancierd door een collectieve vaste bijdrage) en opbouw (Uitkeringsovereenkomst)	
Pensioengevend loon	Loonbegrip wfsv loon (maximaal € 66.956,- in 2023)	
Pensioenleeftijd	1e van de maand waarin 67 jaar	
Toetredingsleeftijd	1e van de maand waarin 20 jaar	
Opbouwpercentage OP (jaar)	1,41%	
Opbouw percentage PP (jaar)	0,987%	
Partnerpensioen (PP)	70% van het bereikbaar ouderdompensioen (OP)	
Wezenpensioen	20% van PP	
Arbeidsongeschiktheid	Premievrije opbouw o.b.v. 3 klassen. WIA-uitkering, vanaf 35% AO.	

Profiel		
Bijzondere regelingen	-	
Franchise	€ 16.265,- (2023)	
Extra regelingen	ANW-pensioen op risicobasis. Maximale uitkering is € 8.856,- (2023)	
Aanvullende regeling	Opbouw boven € 59.706,- tot wettelijk maximum € 114.866,- Keuze Werkgever	
Opbouw > 67 jaar	Nee	
Premie basisregeling	24,75%	
Premie aanvullende regeling	26,4%	
Verdeling wg/wn (basis)	Maximaal 6,075 % bij de werknemer inhouden	
(Maximum) premie	Tot 2026 vaste premie	Daarna nieuwe premieperiode.
Ambitie indexatie: Actief Gewezen en pensioengerechtigden	CBS-consumentenprijsindexcijfer	