



FUNCTIEPROFIEL¹

Voor de functie van niet uitvoerend bestuurder BPF Schoonmaak (M/V)

Vertegenwoordiger van: Werkgevers

Ingangsdatum: 1 juli 2019

¹ Versie 04-02-2019/wb

1. Inleiding

Er is per 1 januari 2019 een vacature voor een lid van het niet uitvoerend bestuur van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf (BPF Schoonmaak), tevens lid van de Commissie Pensioenbeheer en de Commissie Communicatie.

2. BPF Schoonmaak

BPF Schoonmaak is een bedrijfstakpensioenfonds voor de sector schoonmaak- en glazenwassersbedrijf. De regeling die BPF Schoonmaak uitvoert is een uitkeringsregeling. Deze pensioenregeling is verplicht gesteld. Het fonds kent een voorwaardelijke toeslagenregeling. Doelstelling van het fonds is het verlenen van pensioenen aan de deelnemers, de gewezen deelnemers, alsmede aan hun nabestaanden. BPF Schoonmaak streeft ernaar de premies van de deelnemers in de pensioenregeling zodanig te beleggen dat een optimaal rendement wordt behaald tegen acceptabele risico's en kosten. In de bepaling van wat acceptabele risico's zijn, is voor het pensioenfondsbestuur de mening van deelnemers van groot belang.

De kerngegevens van het fonds zijn:

- Belegd vermogen: circa € 5 miljard;
- Aantal actieve deelnemers: circa 140.000;
- Aantal gewezen deelnemers: circa 350.000;
- Aantal gepensioneerden: circa 26.000; en
- Aantal werkgevers: circa 3.500.

De bestuursondersteuning en de werkzaamheden, die voortvloeien uit de pensioenadministratie heeft het bestuur uitbesteed aan APG. De werkzaamheden die voortvloeien uit het vermogensbeheer heeft het bestuur uitbesteed aan Syntrus Achmea. Daarnaast maakt het bestuur gebruik van de diensten van een accountant, actuaris en een compliance officer.

3. Bestuurstaken en bestuurssamenstelling

Bestuurstaken

Het bestuur van BPF Schoonmaak heeft de opdracht de pensioenregeling uit te voeren. Om dat te kunnen doen formuleert het bestuur beleid op een groot aantal terreinen en zorgt ervoor dat dit beleid wordt uitgevoerd. Het gaat om (onder meer):

- premiebeleid;
- beleggingsbeleid;
- toeslagen- en kortingsbeleid;
- risicobeleid;
- herstelbeleid (indien van toepassing);
- communicatiebeleid;
- uitbestedingsbeleid;
- geschiktheidsbeleid;
- diversiteitsbeleid;
- beloningsbeleid.

Het bestuur is verantwoordelijk voor de vaststelling van een pensioenreglement en enkele andere fondsdocumenten waarover een pensioenfonds moet beschikken. Verder is het bestuur verantwoordelijk voor een correcte pensioenadministratie, incasso van premies, uitkering van pensioenen en voor het beleggen van de toevertrouwde premies. Het bestuur van BPF Schoonmaak legt over de uitvoering van het bestuursbeleid verantwoording af en is daarover tevens transparant naar al zijn belanghebbenden.

Bestuurssamenstelling

Het bestuursmodel van BPF Schoonmaak is een omgekeerd gemengd bestuur. Het bestuur bestaat uit:

- een onafhankelijk voorzitter van het fonds en zes overige bestuursleden die het **niet uitvoerend bestuur** vormen. Het niet uitvoerend bestuur heeft tot taak beleid te bepalen en intern toezicht te houden op:
 - a. het beleid van het bestuur;
 - b. de algemene gang van zaken in het pensioenfonds;
 - c. adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur; en
 - d. het uitvoerend bestuur.

- twee leden die het **uitvoerend bestuur** vormen. Het uitvoerend bestuur heeft tot taak de voorbereiding van:
 - a. de beleidsadvisering door de bestuurscommissies en het niet uitvoerend bestuur;
 - b. de beleidsbepaling door het bestuur;en is belast met:
 - a. de nadere instructies aan partijen belast met de uitvoering van besluiten;
 - b. de controle op een adequate naleving van verstrekte opdrachten; en
 - c. het onderhouden van contacten met in- en externe relaties.

- de **onafhankelijk voorzitter** die de volgende taken heeft:
 - a) het bepalen van de agenda van de overleggen van het bestuur en het niet uitvoerend bestuur; en
 - b) het houden van toezicht op een goede samenstelling en het functioneren van het bestuur;

Ieder bestuurslid is zich ervan bewust een groot maatschappelijk en sociaal- economisch belang te dienen en is bereid en in staat zich daar rekenschap van te geven. Alle belangen worden op een evenwichtige manier afgewogen en gelijk behandeld. Het bestuur vergadert 6 maal en houdt 2 studiedagen per jaar.

Het bestuur van BPF Schoonmaak kent de volgende **bestuurscommissies**:

a. De Commissie Vermogensbeheer.

Deze commissie is belast met de advisering van het bestuur over beleggingsaangelegenheden zoals het strategische beleggingsplan en –beleid, de beleggingsrisico's, de dienstverleningsovereenkomst met de administrateur van het vermogensbeheer en de (jaarlijkse) vaststelling van de premie, de toeslag, de grondslagen, de actuariële factoren en de algemene bedrijfstechnische nota van het fonds;

b. de Commissie Pensioenbeheer.

Deze commissie is in ieder geval belast met de advisering van het bestuur ten aanzien van wijzigingen in het uitvoeringsreglement, de dienstverleningsovereenkomst met de administrateur van het pensioenbeheer, de statuten en reglementen;

c. de Commissie Communicatie.

Deze commissie is belast met de advisering van het bestuur over het communicatiebeleid en de communicatie-uitingen van het fonds.

d. Commissie Integraal risicomanagement.

Deze commissie

- a. zorgt ervoor dat het uitvoerend bestuur en de commissies hun eerstelijnswerkzaamheden t.a.v. risicomanagement op tijd en goed doen, en heeft daarin een toetsende rol.
- b. zorgt voor het bevorderen van effectief risicomanagement binnen de organisatie,
- c. het beheren van risicomanagementkaders en -richtlijnen, methoden en technieken.
- d. verantwoordelijk voor de coördinatie en het beheer van het risicoregister.
- e. **de agendacommissie:**

De agendacommissie heeft als belangrijkste taken het adviseren van het bestuur ten aanzien van de governance, het bewaken van de bestuurlijke processen en het vertegenwoordigen van het fonds naar buiten. Deze commissie bestaat uit twee leden van het niet uitvoerend bestuur en de onafhankelijk voorzitter.

De commissies vergaderen 3 à 4 keer per jaar.

Daarnaast ken het fonds een **auditcommissie omgekeerd gemengd bestuur**. Deze commissie bestaan uit drie onafhankelijke deskundigen. De auditcommissie heeft als taak het toezicht op:

- a. de risicobeheersing;
- b. het beleggingsbeleid;
- c. de financiële informatieverschaffing door het fonds; en
- d. de jaarwerk planning- en controlecyclus.

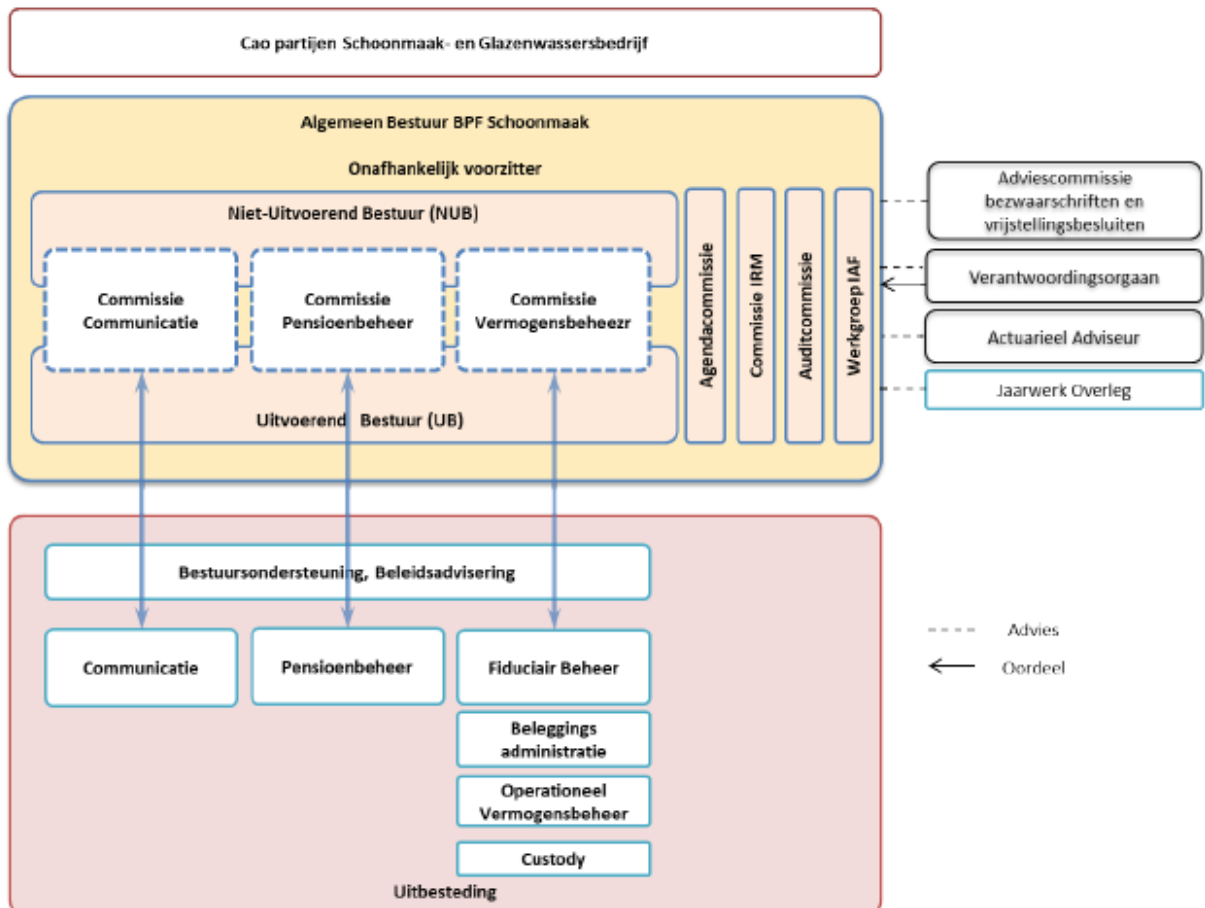
De auditcommissie adviseert het niet uitvoerend bestuur over de werking van het interne toezicht en de uitvoering van de gedragscode voor de bestuursleden en is betrokken bij de opstelling van het jaarverslag en de jaarrekening van het fonds.

Het bestuur legt verantwoording af aan het **verantwoordingsorgaan**. Het verantwoordingsorgaan bestaat uit vier vertegenwoordigers van de werknemers, één vertegenwoordiger van de pensioengerechtigden en één vertegenwoordiger van de werkgevers. Het verantwoordingsorgaan geeft een oordeel te geven over het handelen van het bestuur, het door het bestuur uitgevoerde beleid en de beleidskeuzes voor de toekomst. Het verantwoordingsorgaan geeft het bestuur advies over:

- het vaststellen en wijzigen van de vergoedingsregeling voor bestuursleden;
- de vorm en inrichting van het interne toezicht;
- het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillenprocedure;
- het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid;
- gehele of gedeeltelijke overdracht of overname van verplichtingen aan respectievelijk door het fonds;
- liquidatie, fusie of splitsing van het fonds;

- het sluiten, wijzigen of beëindigen uitvoeringsovereenkomst;
- het omzetten van het fonds in een andere rechtsvorm;
- de samenstelling van de feitelijke premie en de hoogte van de premiecomponenten.

Een overzichtelijke weergave van de organisatiestructuur



4. Eisen waaraan de gezochte kandidaat moet voldoen

Algemene uitgangspunten

Ieder bestuurslid moet zich bewust zijn van de zware verantwoordelijkheid die op hem/haar rust als bestuurslid. Daarom moet hij/zij de volgende uitgangspunten onderschrijven:

- Integriteit en onafhankelijkheid vormen de eerste voorwaarde om te kunnen besturen.
- Bestuurders staan er borg voor 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, de cultuur e.d. De doelstellingen van het fonds en de op de fonksarakteristieken afgestemde uitgangspunten zitten bestuurders als het ware 'in de genen'. Die doelstellingen en uitgangspunten zijn voor de bestuurders van BPF Schoonmaak van cruciaal belang voor de evenwichtige afweging van belangen en voor de omgang met dilemma's in de bestuurlijke besluitvorming.
- 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 gezamenlijke bestuurlijke functioneren (bestuurlijke evaluatie).
- Bestuurders zijn zich ervan bewust dat de belangenafweging als bestuurder van het fonds en de belangenbehartiging vanuit cao-partijen niet hetzelfde hoeven te zijn. Als bij hen persoonlijk sprake is vermenging van deze belangen, melden bestuursleden dit bij de andere bestuursleden (transparantie bij tegenstrijdig belang).

Nadere vereisten aan het gezochte bestuurslid

De voor deze vacature geldt dat de gezochte kandidaat:

- beschikt over ten minste geschiktheidsniveau A deskundigheid op alle aandachtsgebied(en) (zie bijlage A);
 - zich door aantoonbare opleiding en/of ervaring verder heeft bekwaamd (geschiktheidsniveau B) op het kennisgebieden a en f (zie bijlage B);
- en vanwege zijn rol binnen het bestuur maar ook vanwege de reeds in het bestuur vertegenwoordigde competenties:
- beschikt over de competenties Multidisciplinair en Samenwerken (zie bijlage C).

5. Overige informatie

Selectieprocedure

Het bestuur vindt diversiteit in het bestuur, in termen van kennis en competenties enerzijds en leeftijd en geslacht anderzijds, van belang. Volgens de Code Pensioenfondsen is:

- ten minste één bestuurslid jonger dan 40 jaar en één bestuurslid ouder dan 40 jaar; en
- ten minste één bestuurslid een man en ten minste één bestuurslid een vrouw.

Dit speelt dus een rol bij de selectie van de kandidaat.

Het bestuur zal besluiten een kandidaat, die naar zijn oordeel niet geschikt is niet voor toetsing voor te dragen aan de toezichthouder (zie hierna).

Een persoonlijk selectiegesprek met de kandidaat kan deel uitmaken van de toetsing door het bestuur. Als het bestuur heeft vastgesteld dat de kandidaat aan de voorwaarden voldoet, verzoekt het de kandidaat een Verklaring omtrent Gedrag (VOG) te overleggen.

Benoeming

De benoeming vindt plaats voor een termijn van vier jaar, onder de opschortende voorwaarde van goedkeuring door DNB. Ieder bestuurslid ondertekent na zijn/haar benoeming een gedragscode voor bestuursleden van BPF Schoonmaak. Daarin staan de gedragsregels waar ieder bestuurslid zich aan moet houden.

Toetsing door de toezichthouder

Het bestuur meldt de voorgenomen benoeming aan bij De Nederlandsche Bank (DNB). DNB toetst het beoogde bestuurslid op geschiktheid. Geschiktheid blijkt uit kennis, competenties en professioneel gedrag. DNB zal het beoogde bestuurslid toetsen aan de hand van dit profiel en in de context van de samenstelling van het overige bestuur. Verder toetst DNB of de kandidaat van onbesproken gedrag is. Een uitdrukkelijk toetscriterium is tot slot de tijd die de beoogde bestuurder beschikbaar heeft.

Een persoonlijk selectiegesprek met de kandidaat kan deel uitmaken van de toetsing door DNB.

Tijdsbesteding en vergoeding

Voor een goede invulling van het bestuurslidmaatschap is een tijdsbesteding van ten minste één dag per week nodig. Dit is inclusief de voorbereidings- en studietijd.

Op dit moment bedraagt de vergoeding voor bestuursfuncties € 30.000 per jaar (2019) (inclusief reiskosten en exclusief kosten voor permanente educatie) uitgaande van een bestuurslast van 1 dag per week.

Aansprakelijkheid

Volgens de wet zijn bestuursleden in bepaalde gevallen persoonlijk aansprakelijk indien het bestuur bij het uitoefenen van zijn taken schade veroorzaakt (bestuurdersaansprakelijkheid).

➔ Indien u meer informatie wil hebben over het fonds, kijk dan op de website van BPF Schoonmaak: www.pensioenschoonmaak.nl.

Bijlage A: Geschiktheid en competenties

1) Geschiktheid

Uitgangspunten die alle bestuursleden moeten onderschrijven

Ieder bestuurslid is zich bewust van de zware verantwoordelijkheid die op hem/haar rust als bestuurslid. Daarom moet hij/zij de volgende uitgangspunten onderschrijven:

- Integriteit en onafhankelijkheid vormen de eerste voorwaarde om te kunnen besturen.
- Bestuursleden staan borg ervoor dat zij voldoende tijd hebben voor de uitoefening van hun bestuursfunctie. Zij stellen zich op de hoogte van de relevante regelgeving op dit punt.
- Bestuursleden hebben een grondige kennis van het fonds in termen van de omgeving, de regeling, de populatie en de cultuur. De doelstellingen van het fonds en de op de fonduarakteristieken afgestemde uitgangspunten zitten bestuursleden als het ware 'in de genen'. Die doelstellingen en uitgangspunten zijn voor de bestuursleden van cruciaal belang voor de evenwichtige belangenafweging en voor de omgang met dilemma's in de bestuurlijke besluitvorming.
- Bestuursleden 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'. Bestuursleden hebben oog voor de werking van groepsdynamische processen en voor het belang om individueel respectievelijk gezamenlijk regelmatig te reflecteren op eigen gedrag en op het gezamenlijke bestuurlijke functioneren (bestuurlijke evaluatie).

Geschiktheidsniveau A

Alle bestuursleden moeten ten minste beschikken over deskundigheid op **geschiktheidsniveau A*** t.a.v. de volgende aandachtsgebieden (zie bijlage B):

- a) het besturen van een organisatie
- b) relevante wet- en regelgeving
- c) pensioenregelingen en pensioensoorten
- d) financieel-technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering
- e) administratieve organisatie en interne controle
- f) communicatie
- g) uitbesteding

*Geschiktheidsniveau A betekent dat ieder bestuurslid ten minste:

- de opbouw en het functioneren van de begrippen en systemen uit de pensioenmaterie kent, ook wel het pensioencomplex genoemd;
- de hoofdstructuur en het primaire begrippenkader van de deskundigheidsgebieden in hun onderlinge samenhang kent;
- in eigen woorden het pensioencomplex kan uitleggen;
- zicht heeft op de onderlinge samenhang van de deskundigheidsgebieden;
- onafhankelijk kan optreden in de besluitvorming door het bestuur, waarbij evenwichtige belangenafweging een belangrijke rol speelt;
- actief kan deelnemen aan de gedachtewisseling en oordeelsvorming die nodig zijn om een goed besluit te nemen.

Geschiktheidsniveau A omvat dus kennis, inzicht, oordeelsvorming en toepassing. Het vermogen tot oordeelsvorming verwijst naar zaken die van ieder bestuurslid verwacht mag worden, zoals:

- overzicht houden op een probleemstelling;
- de relevante criteria vaststellen om binnen de bestuurlijke samenwerking tot een oordeel te komen;
- in staat zijn op elk van de aandachtsgebieden op niveau A mee te praten, kritische vragen te stellen en dit ook te doen;
- de juiste afwegingen kunnen maken en daarmee tot een realistisch eindoordeel komen;
- de juiste specialisten om input te vragen en de eigen mening met betrouwbare informatie onderbouwen; en
- in staat zijn het gezonde verstande verstand te gebruiken en dit ook te doen.

Voor ieder **bestuurslid met beleggingen in portefeuille** geldt dat betrokkene niet alleen beschikt over de basiskennis t.a.v. kennisgebied beleggingen (niveau A) maar ook dat hij/zij;

- beschikt over elementaire kennis van beleggingsinstrumenten;
- bekend is met de basisprincipes van de portefeuille-inrichting;
- risico's in de beleggingsportefeuille kan onderkennen;
- bekend is met de stappen in het beleggingsproces; en
- weet hoe het beleggingsbeleid wordt geëvalueerd.

Geschiktheidsniveau B (verdiept niveau dat afhankelijk is van de taak van het bestuurslid)

Bij opstelling van een profiel bepaalt het bestuur of de kandidaat moet beschikken over **geschiktheidsniveau B****.

Daarbij zijn van belang:

- de ambitie, aard en complexiteit van het fonds;
- het gekozen bestuursmodel;
- het diversiteitsbeleid van het fonds (zie hoofdstuk 3);
- de commissie(s) waarin de kandidaat na benoeming zitting zal gaan nemen. Daarbij neemt het bestuur het volgende door het bestuur vastgestelde minimale geschiktheidsniveau in acht:

**Geschiktheidsniveau B betekent dat het betreffende bestuurslid - naast de kennis volgens geschiktheidsniveau A - zich d.m.v. aanvullende opleidingen en meerjarige praktijkervaringen verdiepte kennis heeft op één of meer deskundigheidsgebieden en dus:

- een verdiept inzicht heeft in het begrippenkader van (een of meer van) de deskundigheidsgebieden en het functioneren ervan;
- actuele ontwikkelingen op (een of meer van) de deskundigheidsgebieden met toegenomen soepelheid weet te duiden; en
- voor (externe) specialisten op (een of meer van) de aandachtsgebieden een actieve gesprekspartner is en dus meer dan een kritische vragensteller.

Daarnaast kan het bestuurslid op niveau B acties benoemen en uitvoeren om de eigen competenties te ontwikkelen, collega-bestuursleden hierin verder helpen en zo aan beter bestuur bijdragen.

Voor ieder **bestuurslid met beleggingen in portefeuille** geldt dat betrokkene niet alleen beschikt over verdiepingskennis t.a.v. kennisgebied beleggingen (niveau B) maar ook dat hij/zij:

- naast verdiepende beleggingskennis de vaardigheid heeft om deze toe te passen in portefeuillecontext;
- kan beargumenteren waarom beleggingscategorieën aan een portefeuille worden toegevoegd;
- de prestaties van managers kan beoordelen;
- de beleggingsvisie kan vertalen naar "exposures": en
- in elke stap van het beleggingsproces de invloed op de beleggingsportefeuille kan aangeven.

Voor ieder **uitvoerend bestuurslid** geldt aanvullend dat hij/zij (conform niveau B-plus Handreiking Geschikt Pensioenfondsbestuur 2017):

- naast verdiepingskennis bij voorkeur toegepaste (werk)ervaring heeft op het gebied die onder de portefeuille van de uitvoerend bestuurder vallen: beleggingen, pensioenbeheer, communicatie, financiën en/of risicomangement; en
- voorbeelden kan geven van praktisch ingezette kennis; en (vanuit eerder opgedane ervaring) professionele vermogensbeheerders en pensioenuitvoeringsorganisaties kan challengen.

2) Competenties

Binnen het bestuur als geheel zijn de volgende competenties aanwezig, waar ieder bestuurslid in meerdere of mindere mate beschikt over (zie bijlage B):

- a) multidisciplinair denken
- b) reflecterend vermogen;
- c) samenwerken;
- d) omgevingsbewust zijn;
- e) authenticiteit;
- f) besluitvaardigheid;

en het volgende geldt specifiek voor de **onafhankelijk voorzitter**:

- g) voorzittersvaardigheid;
- h) leiderschap.

Bijlage B: Kennisgebieden

a. Het besturen van een organisatie:

Hieronder wordt onder meer verstaan: doel van het fonds, verhouding van het fonds tot werkgevers, deelnemers, pensioengerechtigden, uitvoeringsorganisaties en adviseurs, governance (besturen, intern toezicht, verantwoording), bestuurlijke cycli van het fonds, taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het bestuur, zijn/haar eigen verantwoordelijkheid, gedragscode, werkwijze van het bestuur.

b. Relevante wet- en regelgeving:

Hieronder wordt onder meer verstaan: de Pensioenwet en de hieruit voortvloeiende implicaties voor het fonds, andere wet- en regelgeving die van belang is voor het fonds, de hoofdlijnen van het pensioenreglement van het fonds, het pensioengebouw en de verschillen tussen de pensioenpijlers.

c. Pensioenregelingen en pensioensoorten:

Hieronder wordt onder meer verstaan: de verschillende vormen waarin het pensioen als arbeidsvoorwaarde kan worden uitgevoerd, de in Nederland meest voorkomende pensioenregelingen (DB, DC, CDC) en de verschillen tussen deze regelingen, de verschillen in eindloon en vormen van middelloon, diverse toeslagenregelingen en de verschillen daartussen, de diverse pensioensoorten en in welke vormen zij in Nederland meestal voorkomen.

d. Financieel technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering:

Hieronder wordt onder meer verstaan: de financieringswijze van de pensioenovereenkomst en de daarbij relevante aspecten (Financieel Toetsingskader), de grondslagen welke van belang zijn bij de vaststelling van pensioenverplichtingen, gangbare begrippen voor de aanduiding van de vermogenspositie, budgettering, jaarverslaglegging en jaarrekening, de verschillende stappen in het beleggingsproces en de betekenis daarvan (ALM, strategische/tactische asset allocatie, beleggingsplan, operationeel beheer, performance meting en evaluatie), de meest gangbare beleggingscategorieën bij pensioenfondsen en de verschillen in termen van rendement en risico, de meest gebruikte begrippen in vermogensbeheer en de betekenis daarvan.

e. Administratieve organisatie en interne controle;



Hieronder wordt onder meer verstaan: beheersing van risico's onder meer door adequate inrichting van de administratieve organisatie en interne controle.

f. Communicatie:

Hieronder wordt onder meer verstaan: de wettelijke verplichtingen die aan communicatie met (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en toezichthouders worden gesteld, hoe de communicatie door het fonds is opgezet en op welke wijze gecommuniceerd moet worden ten einde de verwachtingen van de deelnemers ten aanzien van hun pensioen goed te managen.

g. Uitbesteding:

Hieronder wordt onder meer verstaan: de uitbestedingsregels van DNB, welke elementen bij uitbesteding van belang zijn, op welke wijze over uitvoering wordt gerapporteerd en hoe controle en toezicht hierop wordt gehouden.

Bijlage C: Competenties

Authenticiteit

Is waarachtig in doen en zijn. What you see is what you get, geen dubbele agenda's.

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.

Multidisciplinair denken

Dwarsverbanden en de samenhang zien en communiceren tussen de verschillende domeinen/deskundigheidsgebieden. Kan mogelijke handelwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar afwegen en logische conclusies trekken en tot realistische beoordelingen komen.

Leiderschap

Is door vergaand overzicht op materie en zicht op en gevoel voor mensen in staat om in een bepaalde mate te anticiperen op ontwikkelingen, boven de partijen te staan. Heeft daardoor het inzicht en de feeling om partijen bij elkaar te brengen en te (bege)leiden in het streven een gezamenlijk doel te bereiken.

Omgevingsbewustzijn

Weten en begrijpen hoe een pensioenfonds en diens omgeving (denk aan: Verantwoordingsorgaan, IT, sociale partners, toezichthouders, uitvoerders, adviseurs, etc.) werkt en hoe daarbinnen te manoeuvreren teneinde de gestelde doelen te bereiken.

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.

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.

Vorzittersvaardigheid

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.