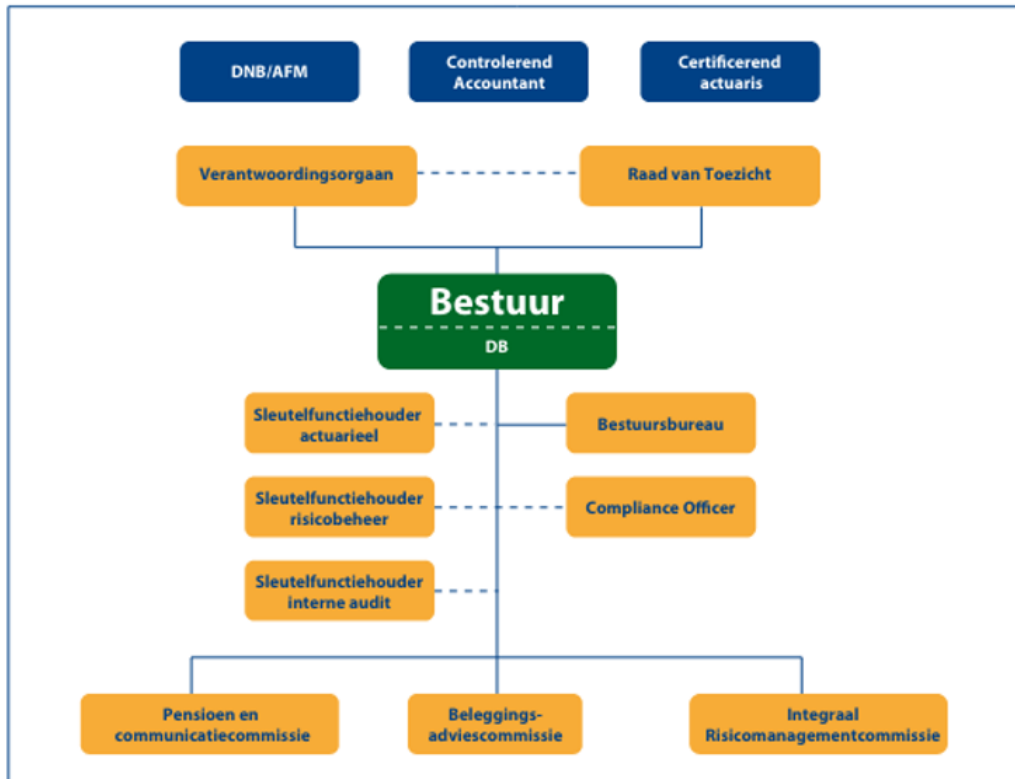


Profiel bestuursleden

Bestuurlijke organisatie

Het pensioenfonds is als volgt georganiseerd:



Het bestuur

Het bestuur is verantwoordelijk voor alles wat door of namens het pensioenfonds wordt gedaan.

Belangrijke uitgangspunten hierbij zijn dat het bestuur:

1. het besluitvormingsproces beheerst;
2. bij besluitvorming steeds evenwichtig de belangen van alle belanghebbenden (werkgevers, deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en ex-partners met aanspraak op pensioen) afweegt;
3. het intern toezicht goed organiseert en de intern toezichthouders goed informeert;
4. verantwoording aflegt over het gevoerde beleid en transparant daarover is door helder te communiceren naar betrokkenen.

Van het bestuur wordt verder verwacht dat het borgt dat de pensioenregeling die het moet uitvoeren voldoet aan de uitgangspunten van:

- uitvoerbaarheid;
- financierbaarheid;
- uitlegbaarheid;
- passend binnen geldende wet- en regelgeving.

Het volledige proces van uitvoering van de pensioenregeling valt onder de verantwoordelijkheid van het bestuur.

Het bestuur bestaat uit negen leden die door het bestuur worden benoemd, van wie vier leden op voordracht van de werkgeversverenigingen, drie leden op voordracht van de werknemersverenigingen, één lid op voordracht van de pensioengerechtigden in het verantwoordingsorgaan en één onafhankelijk voorzitter.

De voordracht en beoordeling door het bestuur vindt plaats op basis van het voor het desbetreffende bestuurslid geldende functieprofiel. De raad van toezicht stelt het profiel vast en toetst of het nieuwe lid past binnen het profiel.

De inrichting, taken en bevoegdheden van het bestuur zijn vastgelegd in de statuten van het fonds. Het bestuur heeft in de statuten vastgelegd langs welke procedure bestuursleden kunnen worden benoemd, geschorst of ontslagen.

Het bestuur stelt zich bij het uitoefenen van zijn taak onafhankelijk op en draagt er zorg voor dat de belangen van de werkgevers, deelnemers, de gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en de pensioengerechtigden evenwichtig worden afgewogen.

De inrichting, taken en bevoegdheden van het bestuur zijn vastgelegd in de statuten en het huishoudelijk reglement van het fonds. Het bestuur heeft in de statuten vastgelegd langs welke procedure bestuursleden kunnen worden benoemd, geschorst of ontslagen.

Het bestuur stelt zich bij het uitoefenen van zijn taak onafhankelijk op en draagt er zorg voor dat de belangen van de werkgevers, deelnemers, de gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en de pensioengerechtigden evenwichtig worden afgewogen.

Commissies

Het fonds kent op dit moment drie commissies. Deze commissies bestaan uit leden van het bestuur en bestaan uit ten minste een bestuurslid van werkgeverszijde en een bestuurslid van werknemerszijde.

Algemene eisen voor alle bestuursleden

Het bestuur heeft een collectieve, integrale verantwoordelijkheid, waarbij alle leden een bijdrage leveren aan het realiseren van de missie van het fonds. Elk bestuurslid moet in staat zijn tot afgewogen oordelen te komen om zo bij te dragen aan het collectief. Elk bestuurslid is hoofdelijk aansprakelijk voor de genomen besluiten, zit (daarom) zonder last of ruggespraak in het bestuur en is onafhankelijk.

Hieronder volgen randvoorwaarden die gelden voor elk huidig en nieuw bestuurslid:

1. Geschiktheidsniveau A minimaal; opgemerkt wordt dat het bijhouden van deskundigheid en competenties bij de beschikbaarheid is inbegrepen en dat voor het bepalen van de beschikbaarheid tevens rekening gehouden wordt met andere (neven)-werkzaamheden.
2. beschikbaarheid minimaal 8 uur per week; bestuursleden moeten voldoen aan normen aangaande tijdsbeslag en beschikbaarheid die zijn vastgelegd in de Pensioenwet. Voor

een bestuurslid van een pensioenfonds met de omvang van BPFL geldt een beschikbaarheidseis van 0,2 VTE (voltijd equivalent score) en voor de voorzitter is dit 0,4 VTE. Een bestuurslid treedt conform het rooster van aftreden uiterlijk vier jaar na zijn benoeming af en is in beginsel éénmaal herbenoembaar voor een periode van vier jaar.

3. beschikbaarheid voor deelname in een bestuurscommissie;
4. zoveel mogelijk passend in het diversiteitsbeleid; het door het fonds voorgestane diversiteitsbeleid is gestoeld op de overtuiging dat diversiteit leidt tot betere besluitvorming. Doel van het streven naar meer diversiteit binnen het bestuur is het bereiken van complementariteit van het bestuur in het opzicht van deskundigheid en competenties.
5. affiniteit met de levensmiddelenbranche.

Kennis

Het fonds onderscheidt de volgende gebieden waarop kennis is vereist:

1. Besturen van een organisatie
2. Wet- en regelgeving
3. Pensioenregeling en -soorten
4. Actuariële aspecten en financiering
5. Beleggingsbeleid/vermogensbeheer
6. Verslaggeving
7. Balansmanagement
8. Herverzekering
9. Administratieve organisatie en interne controle
10. Communicatie
11. Uitbesteding
12. Informatiebeleid/Informatietechnologie
13. Risicomanagement/-beheersing
14. ESG

Het fonds onderscheidt vier deskundigheidsniveaus: A, B, B-plus en E.

Niveau A omvat 'kennis, inzicht, oordeelsvorming en toepassing' op het gebied van de begrippen en systemen van de pensioenmaterie, zoals benoemd in de eindtermen behorend bij de hierboven genoemde kennisgebieden.

Net als niveau A omvatten niveau B en B-plus 'kennis, inzicht, oordeelsvorming en toepassing' van de begrippen en systemen van de pensioenmaterie zoals benoemd in de eindtermen, maar door ervaring, aanvullende opleidingen of de combinatie van beide, geldt dat de beleidsbepaler op niveau B de kennis van niveau A heeft verdiept op één of meer deskundigheidsgebieden.

De bestuurder op niveau B-plus heeft hier bovenop voor wat betreft het aandachtsgebied beleggingen, aantoonbare vakbekwaamheid en beleggingsvaardigheden.

Tot slot kent BPFL voor wat betreft het aandachtsgebied beleggingen niveau E ofwel expertniveau.

Hiervan is sprake bij de bestuurder met aantoonbare beleggingservaring en -vaardigheden.

Ieder bestuurslid dient te voldoen aan de wettelijke eisen ten aanzien van deskundigheid. Dit betekent dat ieder bestuurslid bij aanvang van de termijn op alle kennisgebieden

deskundigheidsniveau A dient te hebben. BPFL verlangt daarnaast dat alle bestuursleden minimaal

op 2 gebieden over niveau B beschikken of binnen 18 maanden na hun eerste benoeming hebben weten te ontwikkelen. Indien de bestuurder hier niet in slaagt dan kan dit leiden tot ontslag. Permanente educatie gebeurt door middel van halfjaarlijkse scholingsdagen voor het voltallige bestuur en individuele (maatwerk) opleidingen.

Competenties

Belangrijk is het bewustzijn van de eigen competenties en die van elkaar, zodat dit aspect van geschiktheid ingezet kan worden bij de taakverdeling binnen het bestuur. Van de binnen het bestuur benodigde competenties kan overigens een belangrijk deel (verder) worden ontwikkeld door opleiding en, wanneer men voor die ontwikkeling open staat en hierop reflecteert, ook door ervaring.

Van bestuursleden wordt verwacht dat zij bereid zijn competenties waar mogelijk (verder) te ontwikkelen.

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

- strategisch denken;
- multidisciplinair denken en oordeelsvorming;
- verantwoordelijkheid;
- reflecterend vermogen;
- loyaliteit;
- samenwerken;
- communicatief vermogen;
- omgevingsbewustzijn;
- stressbestendigheid;
- onafhankelijkheid;
- authenticiteit;
- besluitvaardigheid;
- onderhandelingsvaardigheid;
- klant- en kwaliteits- en resultaatgerichtheid;
- strategische sturing;
- overtuigingskracht.

Naast de competenties die in het gehele bestuur aanwezig dienen te zijn, is voor de voorzitter van belang dat hij/zij aantoonbaar beschikt over in elk geval de volgende aanvullende competenties:

- voorzittersvaardigheid;
- leiderschap

Professioneel gedrag

Naast kennis en competenties is professioneel gedrag een onmisbare component voor goed pensioenfondsbestuur. Dit betreft:

- Integer gedrag;
- Board room dynamics.
- Fondskarakteristieken.
- Lerend mindset
- Tijdsbeslag.

Beloning

Het pensioenfonds hanteert voor werkzaamheden, verricht door vergoedingsgerechtigden, een systeem van een jaarlijkse vaste vacatievergoeding en een reiskostenvergoeding. Een en ander is in het reglement vergoedingen vastgelegd

Werving en selectie op basis van profielen

De werving en selectie van nieuwe bestuursleden vindt plaats via een profiel. Dit profiel wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de raad van toezicht. Bij de werving kan aanvullend worden gevraagd om kennis over een bepaald aandachtsgebied ten behoeve van invulling van de commissies (communicatie, vermogensbeheer etc.) en wordt rekening gehouden met de kennis en competenties van het vertrekkende bestuurslid. Daarnaast wordt gekeken naar het bestuur als geheel; welke aanvullende kennis en competenties heeft het bestuur als geheel nodig? Hiervoor wordt aangesloten bij de specifieke eisen zoals hieronder beschreven.

Het bestuur hanteert de wervings- en selectieprocedure zoals opgenomen in bijlage 1.

Specifieke profielen

Voor de volgende commissies gelden minimaal deskundigheidsniveau B voor de volgende aspecten:

	DB	PCC	IRMC	BAC
Besturen van een organisatie	x			
Wet- en regelgeving			x	
Pensioenregeling en -soorten		x		
Actuariële aspecten en financiering		x		
Beleggingsbeleid/vermogensbeheer				x
Verslaggeving			x	
Balansmanagement				x
Herverzekering	x			
Administratieve organisatie en interne controle			x	
Communicatie		x		
Uitbesteding		x	x	x
Informatiebeleid/Informatietechnologie			x	
Risicomanagement/-beheersing*		x	x	x
ESG				x

*Voor IRMC geldt voor risicomanagement een integrale benadering. Voor PCC en BAC de voor de commissie geldende kennisgebieden op het gebied van risicomanagement

Versie: 17 maart 2025