

Functie: voorzitter

Algemeen

Aan de rol van voorzitter worden stringente eisen gesteld. Zowel op kennisniveau als op competentieniveau. Het bestuur zal aan DNB gemotiveerd dienen aan te geven waarom zij van mening is dat een bepaald persoon geschikt is om de positie van voorzitter van het bestuur van BPS te vervullen. DNB zal de voorgestelde voorzitter naar alle waarschijnlijkheid uitnodigen voor een screening. Bij ten minste een van de twee voorzitters dient geschiktheidsniveau B+ aanwezig te zijn.

Wettelijk, statutair kader en positie binnen de organisatie

De taken en bevoegdheden van de voorzitter zijn in de wet en statuten beschreven. Uit het bestuur wordt een werkgevers- en werknemersvoorzitter benoemd. Zij vormen samen het Dagelijks Bestuur en zij zijn door het bestuur gemandateerd over bepaalde zaken besluiten te nemen. Het bestuur is eindverantwoordelijk. De voorzitters vergaderen circa 6 keer per jaar in het Dagelijks Bestuur en daarnaast op ad hoc verzoek.

Profiel kandidaat

Van een kandidaat voorzitter 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. Ruime bestuurlijke ervaring met inzicht in bestuurlijke processen;
4. Affiniteit met de bedrijfstak en sector waarin BPS zich begeeft.

Daarnaast moet een voorzitter voldoende beschikbaar en bereikbaar zijn om zijn/haar taak als voorzitter naar behoren te vervullen. De voltijdequivalent voor de functie van algemeen bestuurslid in combinatie met voorzitter is 0,3.

Functie eisen

Van een voorzitter wordt verwacht dat hij of zij beschikt over:

1. Affiniteit met de doelstelling en strategie van BPS en bereidheid om zich tot het uiterste in te spannen voor de belangen van BPS;
2. Het vermogen de doelstelling van BPS te bewaken vanuit de voorzittersrol;
3. Gedegen kennis van de maatschappelijke functie van het pensioenfonds en van de belangen van alle betrokkenen;
4. Het vermogen om het totale beleid van het pensioenfonds te beoordelen en zich een afgewogen oordeel te vormen over de basisrisico's die daarbij worden gelopen;
5. Kennis van de relevante wet- en regelgeving zoals de Pensioenwet en andere relevante ontwikkelingen binnen de pensioensector, van corporate governance in het algemeen en die van de pensioensector in het bijzonder, van de zorgplicht jegens de stakeholders, integriteit, risicomanagement en financiële verslaggeving;
6. Specifieke deskundigheid die noodzakelijk is voor het vervullen van zijn/haar rol binnen het algemeen bestuur;
7. Competenties als authenticiteit, integer, affiniteit met sociale partners, besluitvaardig, communicatief vermogen, helikopterzicht en oordeelsvermogen, omgevingssensitiviteit, loyaliteit, onafhankelijkheid, onderhandelingsvaardigheid, strategische sturing en samenwerkingsvermogen en specifiek voor de rol als voorzitter competenties als voorzittersvaardigheid (goed kunnen samenvatten, beslissingen benoemen en luisteren), besluitvaardigheid, leiderschap en overtuigingskracht;
8. Specifieke deskundigheid die noodzakelijk is voor het vervullen van zijn/haar rol als voorzitter binnen het algemeen bestuur;

De voorzitter ontvangt een passende vergoeding in relatie tot het tijdsbeslag van de werkzaamheden. Deze vergoeding is vastgelegd in het Reglement Vacatievergoeding. Er is een programma voor permanente educatie voor het bestuur en de voorzitters, dat ten doel heeft de geschiktheid van een bestuurslid c.q. een voorzitter op peil te houden en waar nodig te verbreden. Dit programma maakt deel uit van het geschiktheidsbeleidsplan van BPS.