

1. Functieprofiel Bestuurder Zetel Pensioengerechtigden

1.1 Deskundigheid

1.1.1 De bestuurder wordt geacht ten minste te beschikken over geschiktheidsniveau A. Dit betekent dat de bestuurder:

- a) De opbouw en het functioneren van het pensioenstelsel en van BPL in het bijzonder kent en dit ook kan uitleggen.
- b) De hoofdstructuur en het primaire begrippenkader van de verschillende deskundigheidsgebieden in hun onderlinge samenhang kent.
- c) In staat is op elk van onderstaande deskundigheidsgebieden op niveau A mee te praten, kritische vragen te stellen en indien gewenst tijdig specialisten weet in te zetten.
 - Het besturen van een organisatie
 - Communicatie
 - Relevante wet- en regelgeving
 - Pensioenregeling en pensioensoorten
 - Actuariële aspecten
 - Vermogensbeheer
 - ESG
 - Administratieve organisatie en interne controle
 - Risicomanagement/-beheersing
 - Uitbesteding
 - Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)
- d) Inzicht heeft in de onderlinge samenhang van de deskundigheidsgebieden en daarbij overzicht kan houden op een probleemstelling.
- e) Actief kan deelnemen aan de beeldvorming en oordeelsvorming die nodig is om een goed besluit te nemen op alle deskundigheidsgebieden.
- f) Onafhankelijk kan optreden in de besluitvorming door het bestuur en daarbij de relevante criteria kan vaststellen en de belangen kan afwegen om tot een realistisch eindoordeel te komen.

1.1.2 In aanvulling op bovengenoemd geschiktheidsniveau A beschikt de bestuurder over deskundigheid ten aanzien van, of aantoonbare affiniteit met, onderstaande deskundigheidsgebieden:

- Actuarieel
- Vermogensbeheer
- Gegevensbeleid en informatietechnologie

1.1.3 Als de bestuurder beschikt over het minimale geschiktheidsniveau A, verklaart de bestuurder zich bereid om door te ontwikkelen naar geschiktheidsniveau B voor één of meer van de in artikel 1.1.2 genoemde deskundigheidsgebieden. De bestuurder krijgt hiervoor een termijn van zes maanden nadat de uitslag van de verkiezingen door het bestuur is vastgesteld. Benoeming vindt niet eerder plaats dan dat het desbetreffende B niveau is bereikt. Tot de benoeming is de bestuurder aspirant-bestuurder.

Naast voorgenoemde geschiktheid beschikt de bestuurder bij aanvang van de functie over de navolgende competenties en professioneel gedrag.

1.2 Competenties

Een bestuurder beschikt bij aanvaarding van de bestuursfunctie over alle benodigde competenties om de bestuursfunctie adequaat te vervullen. Met oog op de strategie en ambities van BPL Pensioen dient een bestuurder in het bijzonder te beschikken over de volgende kerncompetenties:

1. **Besluitvaardigheid:** (i) neemt weloverwogen beslissingen door het nemen van beslissingen of legt zich vast door het uitspreken van de eigen mening; (ii) hakt knopen door en stelt beslissingen niet onnodig lang uit; (iii) spreekt anderen aan op uitstelgedrag; en (iv) koppelt acties aan gemaakte keuzes.
2. **Omgevingsbewust:** (i) weet en begrijpt hoe een pensioenfonds en diens omgeving werkt en hoe daarbinnen te manoeuvreren om de gestelde doelen te bereiken; (ii) vertaalt ontwikkelingen in de omgevingen naar kansen voor het fonds; en (iii) houdt rekening met en toetst het draagvlak bij besluitvorming.
3. **Oordeelsvorming:** (i) kan mogelijke handelswijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar afwegen en logische conclusies trekken en tot realistische beoordelingen komen; (ii) stuurt bij besluitvorming actief aan op het afwegen van verschillende alternatieven; en (iii) benoemt de voor- en nadelen en de kansen en risico's van verschillende alternatieven.
4. **Reflecterend vermogen:** (i) neemt verantwoordelijkheid voor (de ontwikkeling) van de eigen deskundigheid, vaardigheden en gedrag; (ii) weet voor de eigen ontwikkeling sterke en zwakke punten op te noemen; (iii) kent eigen beperkingen en ontwikkelpunten; en (iv) staat open voor feedback.
5. **Samenwerken:** (i) betreft anderen actief en op constructieve wijze bij besluitvorming door actief te vragen naar hun mening en voort te bouwen op voorstellen en ideeën van anderen; en (ii) is in staat om verbindend op te treden tussen verschillende betrokkenen.
6. **Strategisch denken en sturen:** (i) zoekt naar vernieuwing, (ii) heeft visie op toekomstige ontwikkelingen en de betekenis daarvan voor lange termijn doelen van het fonds en vertaalt deze naar een inspirerende visie voor het fonds; (iii) weet de visie in concrete doelen en plannen te vertalen en anderen mee te nemen in deze visie; en (iv) is alert op ontwikkelingen die de realisatie van de visie in gevaar kunnen brengen en weet hierop met concrete maatregelen te anticiperen.
7. **Verantwoordelijkheid:** (i) toont persoonlijk eigenaarschap; (ii) legt verantwoording af over het eigen handelen; en (iii) ziet erop toe dat afspraken worden nagekomen en grijpt in waar dit nodig is om de doelstellingen van het fonds te realiseren.

1.3 Professioneel gedrag

Een bestuurder vertoont professioneel gedrag, wat onder andere tot uiting komt in:

1. **Beschikbaarheid:** (i) is in staat om voldoende tijd te besteden aan de vervulling van de bestuurstaak, in combinatie met eventuele (neven)functies en met inachtneming van mogelijke periodes van drukte; en (ii) is bereid een ambassadeursfunctie naar buiten te

vervullen.

2. **Lerend vermogen:** (i) verdiept zich actief in relevante ontwikkelingen voor BPL Pensioen; (ii) is gemotiveerd om het kennisniveau en competentieniveau verder te ontwikkelen; en (iii) draagt bij aan een ontwikkelingsgerichte cultuur.
3. **Onafhankelijkheid:** (i) is onafhankelijk in state-mind-appearance; (ii) kan zonder belangenconflicten de werkzaamheden doen (iii) opereert zonder last of ruggenspraak; (iv) is in staat belangen evenwichtig af te wegen; en (v) handelt rolzuiver, zich bewust van de eigen rol en is rolvast.
4. **Bewustzijn van board room dynamics:** (i) herkent de onderlinge dynamiek tussen de leden van het bestuur, en (ii) durft mensen aan te spreken op gedrag.
5. **Integriteit:** (i) betrouwbaar, (ii) eerlijk, en (iii) handelend in overeenstemming met de gedragscode van BPL Pensioen en is consistent in gedragingen.

1.4 VTE-score

De voltijdequivalent voor de functie van algemeen bestuurder is 0,4 fte.

1.5 Vergoeding

De algemeen bestuurder ontvangt een passende vergoeding in relatie tot het tijdsbeslag van de werkzaamheden. Deze vergoeding is vastgelegd in het Beloningsbeleid.