

Beschrijving Pension Fund Governance van het Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf

1. Algemeen

Het bestuur van het pensioenfonds streeft als eindverantwoordelijke uitvoerder van de door sociale partners overeengekomen pensioenregeling naar een optimale kwaliteit, zorgvuldigheid en openheid met betrekking tot die uitvoering. Het bestuur onderschrijft de Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur (Pension Fund Governance) die de Stichting van de Arbeid in 2005 heeft vastgesteld en zal deze principes naleven. Met betrekking tot de in de Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur opgenomen mogelijkheden heeft het bestuur de hierna beschreven keuzes gemaakt.

2. De besturing van het pensioenfonds

2.1 Uitbesteding

Het fonds heeft er voor gekozen om de uitvoering van het pensioen- en vermogensbeheer, de beleidsvoorbereiding hiervoor en de ondersteuning van het bestuur uit te besteden aan de daarin gespecialiseerde uitvoeringsorganisatie A&O Services te Rijswijk.

2.2 Adviseurs

Het bestuur laat zich bijstaan door externe adviseurs op actuair, juridisch en fiscaal gebied. Het bestuur blijft te allen tijde eindverantwoordelijk voor alle activiteiten van het pensioenfonds.

2.3 Commissies

Om zijn werkzaamheden optimaal te kunnen uitvoeren heeft het bestuur commissies ingesteld die onder meer tot taak hebben besluiten die het bestuur moet nemen voor te bereiden. Zij kunnen ook toezien op de uitvoering van door het bestuur genomen besluiten. Het bestuur kan besluiten dat externe deskundigen deel uitmaken van een commissie. De volgende commissies staan het bestuur bij:

- de Beleggingsadviescommissie
- de Commissie van Beroep
- de Communicatiecommissie

Daarnaast is het bestuur actief in het instellen van een Visitatiecommissie. Het bestuur publiceert de taakopdracht, de bevoegdheden en de samenstelling van deze commissies op de website van het pensioenfonds en houdt deze actueel.

2.4 Nevenactiviteiten van het pensioenfonds

Het pensioenfonds voert ten behoeve van deelnemers geboren vóór 1 januari 1950 de vroegpensioenregeling uit voor de bedrijfstak en voor alle deelnemers de ANW-vangnetverzekering. Daarnaast oefent het pensioenfonds geen nevenactiviteiten uit.

2.5 Onafhankelijkheid van het pensioenfonds

Het bestuur publiceert alle (neven)functies van bestuurs- en commissieleden op de website van het pensioenfonds en houdt deze actueel.

- 2.6 **Transparantie, openheid en communicatie**
Het bestuur informeert de aangesloten werkgevers, de deelnemers en de gepensioneerden in overeenstemming met de Pensioenwet en daarnaast over algemene zaken die het pensioenfonds betreffen.
Over individuele zaken wordt schriftelijk of, op verzoek, via e-mail binnen twee weken naar betrokkenen toe gecommuniceerd. Geïnteresseerden kunnen het jaarverslag, de statuten en de reglementen van het pensioenfonds opvragen. Het bestuur publiceert de hoofdlijnen van zijn communicatie- en voorlichtingsbeleid op de website van het pensioenfonds en houdt deze actueel. Het bestuur neemt in het jaarverslag een hoofdstuk op over hoe het pensioenfonds de Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur naleeft. Het bestuur vermeldt in het jaarverslag de vergoedingsregeling voor de leden van het bestuur en voor de leden van de door het bestuur ingestelde commissies. Het bestuur draagt er zorg voor dat in de statuten wordt vastgelegd door wie en wanneer en langs welke procedure bestuursleden kunnen worden benoemd, geschorst of ontslagen.
- 2.7 **Deskundigheid**
Het bestuur heeft een deskundigheidsplan opgesteld. Dit plan is zodanig dat het bestuur als collectief over de vereiste deskundigheid beschikt. Bij elke mutatie in het bestuur gaat het bestuur na of deze deskundigheid nog steeds aanwezig is. Tenminste éénmaal per jaar gaat het bestuur na of het bestuur als collectief actuele ontwikkelingen op pensioengebied in voldoende mate volgt. Bestuursleden maken jaarlijks een persoonlijk opleidingsplan passend binnen de collectieve verantwoordelijkheid van het bestuur, waarin zij aangeven op welke onderdelen zij hun deskundigheid via cursussen op peil willen houden dan wel uitbreiden.
- 2.8 **Evaluatie functioneren**
Het bestuur bespreekt jaarlijks zijn eigen functioneren en het functioneren van de door het bestuur ingestelde commissies. De voorzitters voeren éénmaal per jaar een functioneringsgesprek met ieder bestuurslid uit de eigen geleding. In overleg met de voorzitters van het bestuur voert de voorzitter van een door het bestuur ingestelde commissie in beginsel éénmaal per jaar een functioneringsgesprek met ieder commissielid. Minimaal eenmaal in de drie jaar laat het bestuur zijn deskundigheid extern toetsen.
- 3. Verantwoording**
- 3.1 **Verantwoordingsorgaan**
Het bestuur heeft een verantwoordingsorgaan ingesteld waarin de deelnemers, de gepensioneerden en de aangesloten werkgevers zijn vertegenwoordigd. Het verantwoordingsorgaan bestaat uit twee deelnemers, twee gepensioneerden en twee vertegenwoordigers van de aangesloten werkgevers. Het verantwoordingsorgaan werkt nauw samen met de deelnemersraad en kan daarmee een personele unie hebben. Het bestuur heeft de inrichting en de bevoegdheden van het verantwoordingsorgaan vastgelegd in de statuten van het pensioenfonds. Het bestuur heeft een reglement voor het verantwoordingsorgaan opgesteld en gepubliceerd op de website van het pensioenfonds.
- 3.2 Het bestuur bespreekt tenminste éénmaal per jaar het gevoerde beleid en de resultaten daarvan met het verantwoordingsorgaan.

4. Intern toezicht

4.1 Inrichting intern toezicht

Voor de inrichting van het intern toezicht heeft het bestuur gekozen voor intern toezicht door een visitatiecommissie. Deze commissie bestaat uit drie leden die door het bestuur worden benoemd. Leden van de visitatiecommissie hebben verder geen banden met het pensioenfonds.

4.2 Deskundigheid van de leden van de visitatiecommissie

De visitatiecommissie als collectief heeft een deskundigheid die ten minste vergelijkbaar is met die door De Nederlandse Bank wordt verlangd van het bestuur als collectief.

4.3 Overleg

De visitatiecommissie overlegt ten minste één keer per drie jaar met het voltallige bestuur van het pensioenfonds of zoveel vaker als het verantwoordingsorgaan daartoe aanleiding ziet. De visitatiecommissie kan het bestuur van het pensioenfonds vragen vaker dan éénmaal per drie jaar te overleggen en andersom.

4.4 De visitatiecommissie rapporteert na visitatie schriftelijk aan het bestuur van het pensioenfonds. Het bestuur bespreekt de rapportage van de visitatiecommissie en de eventueel daarop gebaseerde besluiten met het verantwoordingsorgaan. In het jaarverslag worden de bevindingen hierover opgenomen.

5. Procedure voor een periodieke evaluatie van het bestuur

5.1 Door het bestuur wordt voor haar leden vastgesteld: deskundigheidseisen, zowel individueel als voor het bestuur als geheel, competenties, een gedragscode en eisen ten aanzien van de aanwezigheid bij vergaderingen.

5.2 Jaarlijks wordt door het bestuur in een speciale vergadering stilgestaan bij het functioneren van het bestuur als geheel. Deze vergadering vindt plaats in de maand oktober van ieder jaar als ook de SLA-jaarrapportage besproken wordt.

5.3 De voorzitters houden, voorafgaand aan de vergadering als genoemd onder 5.2 met ieder bestuurslid uit de eigen geleding een functioneringsgesprek waarin de onder 5.1 genoemde aspecten besproken worden. In deze functioneringsgesprekken wordt ook het functioneren van de voorzitters besproken.

5.4 In de functioneringsgesprekken worden indien nodig afspraken gemaakt met betrekking tot verbeteringen op het gebied van de afgesproken deskundigheidseisen, competenties, gedragscode en aanwezigheid bij vergaderingen.

5.5 Alle afspraken die in de functioneringsgesprekken worden gemaakt worden schriftelijk vastgelegd en door beide partijen ondertekend.

5.6 Als deze afspraken niet resulteren in de overeengekomen verbeteringen kan het bestuur de benoemende partij verzoeken een ander bestuurslid te benoemen.