

Functieprofiel niet- uitvoerende bestuursleden

28 februari 2025

Inleiding

PME pensioenfonds (hierna: PME) is hét pensioenfonds voor mensen die werken in de metaal- en tech industrie. Wij doen dat in opdracht van werknemers en werkgevers in de sector. PME werkt aan een waardevol pensioen. Wij kennen onze deelnemers en werkgevers en staan naast ze. Wij helpen hen bij het maken van keuzes voor hun pensioen, een leven lang.

PME is ervan overtuigd dat je pensioen het beste samen regelt. Door met elkaar de kosten en risico's te delen, is iedereen beter af.

De ambitie van PME is om voor zoveel mogelijk mensen in de sector een goed pensioen te bieden. Dat doet PME voor de mensen die nu werken, die bijna met pensioen gaan, maar ook voor de mensen die morgen aan de slag gaan.

Om deze taken nu en in de toekomst adequaat uit te voeren, werkt PME met de blik vooruit, is wendbaar en in staat om aan te passen aan nieuwe omstandigheden.

PME werkt aan de continue verbetering van de kwaliteit van onze dienstverlening, omdat PME graag wil dat werkgevers en deelnemers ook voor PME zouden kiezen als zij daartoe niet verplicht waren.

PME zorgt voor een goed, betaalbaar, duurzaam en persoonlijk pensioen en behoort tot de top vijf van de grootste pensioenfondsen van Nederland. Dit doet PME in opdracht van FME, FNV Metaal, CNV, De Unie en VHP2, verenigd in de Raad van Overleg in de Metalektro ('ROM'). De bedrijven houden zich onder andere bezig met de bewerking en verwerking van metalen en het vervaardigen van elektrotechnische componenten, producten en apparaten. Te denken valt aan de scheepswerven, ruimtevaart, auto- en liftenfabrikanten tot producenten van halfgeleiders, chipmachines en hyperloops.

PME staat voor diverse uitdagingen die in een meerjarenplan zijn uitgewerkt (2023 – 2027). De belangrijkste doelstellingen zijn:

- Goede invoering van de nieuwe pensioenregeling;
- Inspelen op de wensen van deelnemers, gepensioneerden en werkgevers;
- Beleggen met financieel en maatschappelijk rendement;
- Stevige organisatie om de ambities waar te maken.

PME staat voor haar deelnemers, gepensioneerden en werkgevers en kent een open cultuur. Binnen het bestuur kunnen goede en als dat nodig is ook stevige debatten gevoerd worden, waarbij de inzet steeds gericht is op kwalitatieve en evenwichtige besluitvorming. Het fonds is aanspreekbaar op al haar activiteiten, richt zich op een brede samenwerking met de verschillende stakeholders en heeft een scherpe focus op kwaliteit, kosten en beheersing van risico's. Het is een slagvaardig en praktisch

PME in het kort

Kerncijfers vierde kwartaal 2024

Beleidsdekkingsgraad	113,3%
Actuele dekkingsgraad	109,4%
Beleggingsrendement 2023	1,26%
Vermogen	€ 54,1 miljard
Pensioenverplichtingen	€ 49,9 miljard

Aantallen per 31 december 2023

Aangesloten werkgevers	1.533
Actieve deelnemers	183.003
Gewezen deelnemers	272.917
Gepensioneerden	168.012

ingesteld bestuur.

Bestuursmodel

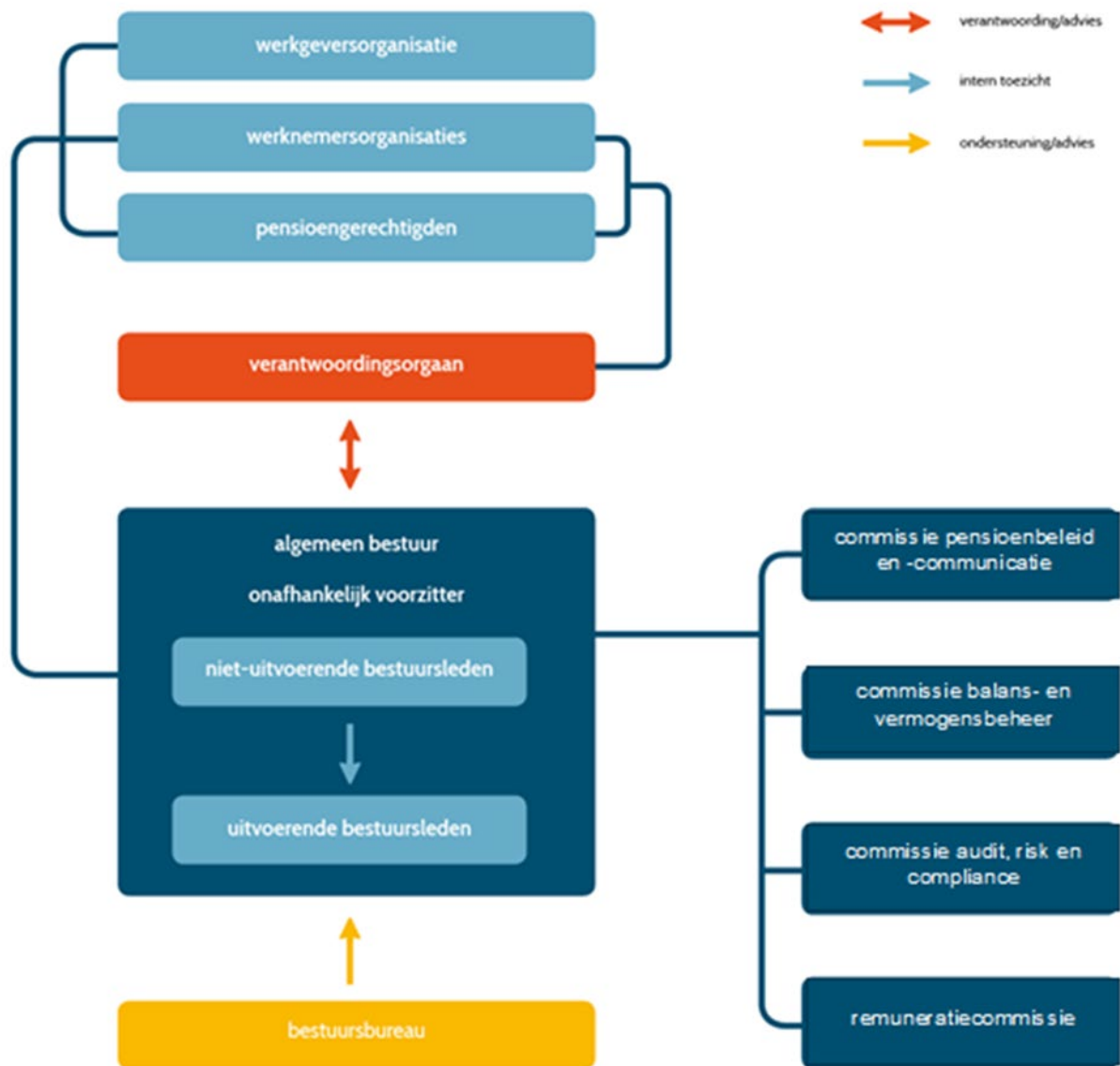
PME kent een omgekeerd gemengd bestuursmodel. Het algemeen bestuur van PME bestaat uit drie uitvoerend bestuurders en negen niet-uitvoerend bestuurders, waaronder de onafhankelijk voorzitter. Samen vormen ze het algemeen bestuur, dat zich richt op strategische vraagstukken. De uitvoerend bestuurders zijn belast met het dagelijks besturen van PME en geven leiding aan het bestuursbureau. Het uitvoerend bestuur draagt verantwoordelijkheid voor het eerstelijns risicomanagement en legt hierover verantwoording af aan het niet-uitvoerend bestuur. De niet-uitvoerend bestuurders houden intern toezicht.

Het algemeen bestuur van PME kent de volgende bestuurscommissies:

- Commissie Pensioenbeleid en –communicatie (PB&C);
- Commissie Balans- en Vermogensbeheer (CBV);
- Audit, Risk en Compliance commissie (ARC); en
- Remuneratiecommissie (RemCo).

In bestuurscommissies hebben zowel niet-uitvoerend bestuurders als een uitvoerend bestuurder zitting, met uitzondering van de ARC waarin een uitvoerend bestuurder als toehoorder fungeert. Aan bestuurscommissies kunnen onafhankelijke deskundigen als lid worden toegevoegd. De ARC heeft een toezichthoudende taak en verhoudt zich tot de sleutelfuncties van het pensioenfonds.

Het verantwoordingsorgaan oordeelt of het algemeen bestuur evenwichtig heeft gehandeld en voldoende rekening heeft gehouden met het belang van alle belanghebbenden en adviseert het algemeen bestuur. Ook legt het uitvoerend bestuur verantwoording af over het uitgevoerde beleid. Het verantwoordingsorgaan bestaat uit vertegenwoordigers van de deelnemers en pensioengerechtigden en heeft kennis van de eigen bedrijfstak, de cultuur en de arbeidsvoorwaardelijke achtergrond van het fonds.



Vergoedingen

De voor niet-uitvoerende bestuursleden geldende vergoedingen zijn vastgelegd in het vergoedingenreglement van PME. Voor de uitvoerend bestuurders geldt dat afspraken hierover zijn vastgelegd in hun arbeidsovereenkomst.

Benoeming

Het niet-uitvoerend bestuur benoemt:

- 6 niet-uitvoerende bestuurders op bindende voordracht van de ROM, op een daaraan voorafgaande bindende voordracht van de werkgeversorganisatie en werknemersorganisaties:
 - 4 leden namens de werkgeversorganisaties;
 - 2 leden namens de werknemersorganisaties;
- 2 niet-uitvoerende bestuurders als vertegenwoordigers van pensioengerechtigden, nadat met inachtneming van het geldende verkiezingenreglement, verkiezingen zijn gehouden.
- De onafhankelijk voorzitter op voordracht van een selectiecommissie bestaande uit uitvoerende en niet-uitvoerende bestuursleden.
- De drie uitvoerende bestuursleden op voordracht van een selectiecommissie bestaande

uit uitvoerende en niet-uitvoerende bestuursleden.

Niet-uitvoerende bestuursleden kunnen worden benoemd voor een periode van 4 jaar en daarna éénmaal worden herbenoemd voor een periode van 4 jaar. Daarnaast bestaat de mogelijkheid tot een tweede herbenoeming voor ten hoogste 2 jaar wanneer het niet-uitvoerend bestuur dit met algemene stemmen om continuïteitsredenen noodzakelijk acht. Uitvoerende bestuursleden kunnen worden benoemd voor een periode van 4 jaar en daarna tweemaal worden herbenoemd telkens voor een periode van 4 jaar, of vaker wanneer het niet-uitvoerend bestuur dit met algemene stemmen besluit.

Bij een benoeming wordt rekening gehouden met het geldende diversiteitsbeleid.

Toetsing door DNB

Het bestuur meldt de voorgenomen benoeming van het nieuwe bestuurslid aan bij DNB. DNB toetst het beoogde bestuurslid op geschiktheid voor de functie. 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 algemeen- en uitvoerend bestuur.

1 Algemeen profiel bestuurslid

Het algemeen bestuur is belast met het bestuur van PME en heeft alle taken en bevoegdheden die niet aan anderen en/of andere organen (waaronder bestuurscommissies) zijn toegekend bij of krachtens wetgeving, de statuten van PME of het bestuursreglement.

Taken algemeen bestuur

Tot het taakgebied van het algemeen bestuur behoort overeenkomstig het bestuursreglement van PME in ieder geval:

- het nemen van besluiten waarin een belangenafweging moet plaatsvinden tussen ongelijke belangen van werkgevers, deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden van PME;
- het vaststellen van het strategisch beleid en strategische kaders van PME;
- besluitvorming omtrent premie en kerncijfers van het fonds;
- besluitvorming omtrent alle onderwerpen waarover het verantwoordingsorgaan op basis van de statuten advies mag uitbrengen;
- het vaststellen van de gedragscode van PME; en
- de taken die in de statuten aan het algemeen bestuur zijn toebedeeld.

Deskundigheid

De bestuurders zijn allen deskundig op de volgende gebieden:

- het besturen van een organisatie;
- relevante wet- en regelgeving;
- pensioenregelingen en pensioensoorten;
- actuariële aspecten en financiering;
- beleggingsbeleid, vermogensbeheer en ESG;
- verslaglegging;
- balansmanagement;
- herverzekering;
- administratieve organisatie en interne controle;
- communicatie en reputatie;
- uitbesteding;
- IT-ontwikkelingen en informatiebeleid;
- Risicomanagement/-beheersing, inclusief ICT-risicomanagement.

Ieder bestuurslid dient bij benoeming op alle aandachtgebieden geschikt te zijn op niveau A. Op collectief niveau functioneert het bestuur op niveau B. Dat houdt in dat op elk deskundigheidsgebied minimaal drie bestuursleden functioneren op niveau B.

Overige uitgangspunten ten aanzien van de deskundigheid zijn:

- de rol en functie in het bestuur sluiten zoveel mogelijk aan op de professionele achtergrond en kwaliteiten van de individuele bestuursleden;
- de niveaueisen worden evenwichtig en in voldoende mate over de bestuursleden verdeeld.

Competenties

Niet iedere bestuurder hoeft over alle competenties te beschikken. Binnen het bestuur als collectief zijn de volgende competenties vertegenwoordigd:

Competenties		
Denken	Voelen	Kracht
• Strategisch denken • Multidisciplinair denken en oordeelsvorming • Verantwoordelijkheid • Reflecterend vermogen	• Loyaliteit • Samenwerken • Communicatief vermogen • Omgevingsbewustzijn	• Stressbestendigheid • Onafhankelijkheid • Authenticiteit • Besluitvaardigheid • Onderhandelingsvaardigheid • Klant-, kwaliteits- & resultaatgerichtheid • Strategische sturing • Overtuigingskracht - Voorzitter: • Leiderschap • Voorzittersvaardigheid

Professioneel gedrag

Professioneel gedrag is een onmisbare schakel voor het besturen van PME. De volgende gedragsaspecten acht PME in ieder geval relevant:

- integer handelen: integriteit heeft een sleutelrol in het professioneel gedrag. Een integere persoon is een betrouwbaar persoon, die handelt in overeenstemming met principes en zich houdt aan verplichtingen die hij op zich genomen heeft. Een integer persoon is betrouwbaar, eerlijk, respectvol en gedraagt zich consistent in verschillende situaties. Integer handelen kenmerkt zich in het behulpzaam, open en eerlijk zijn naar anderen en zichzelf, betrouwbaar zijn in het nakomen van afspraken, correct omgaan met gevoelige informatie, openstaan en respect hebben voor andere zienswijzen, culturen en kwaliteiten, het voorkomen van belangenverstrengeling en confrontaties niet uit de weg gaan en het uitdragen van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen uit in de activiteiten die met de uitoefening van de functie te maken hebben en deze handhaven.
- het fonds door en door kennen: professioneel gedrag is ook het fonds door en door kennen, daarom is de bestuurder zich bewust van de karakteristieken van het fonds.
- gevoel voor bestuursdynamiek: ook aandacht voor eigen gedrag en groepsdynamische processen is van belang voor het goed functioneren van het fonds. Het is de 'tone at the top' die van belang is.
- voldoende beschikbare tijd: een bestuurder heeft voldoende tijd om zijn functie op de juiste manier te vervullen. In de eerste plaats investeert een bestuurder tijd in de functie die hij of zij bekleedt, in overleg en besluitvorming, verantwoording, communicatie met belanghebbenden en in reflectie op het eigen en gezamenlijk functioneren. Daarnaast investeert de bestuurder ook, indien nodig, tijd in opleiding, verdere verdieping en het op peil houden van kennis. Tot slot dient een bestuurslid te voldoen aan de normering van tijdsbeslag, zoals vormgegeven in artikel 35a van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling.
- lerende mindset: voor het goed kunnen besturen van een pensioenfonds is een breed scala aan kennis en vaardigheden nodig. Nieuwe ontwikkelingen volgen elkaar in hoog tempo op. Om bij te blijven in een snel veranderende omgeving is een lerende mindset daarom van belang.

Diversiteit

Diversiteit is een integraal onderdeel van de collectieve geschiktheid van het algemeen bestuur. Het diversiteitsbeleid is daarmee onderdeel van het geschiktheidsbeleid. Binnen het bestuur is het belangrijk dat de bestuursleden als team complementair zijn aan elkaar. Er geldt dan ook dat wordt gestreefd naar diversiteit. De ambitie van het bestuur blijft de diversiteit in de samenstelling van het bestuur verder te bevorderen.

2 Profielschets niet-uitvoerende bestuursleden

Voor de niet-uitvoerende bestuursleden geldt, als lid van het algemeen bestuur, het algemene profiel voor bestuursleden zoals opgenomen in hoofdstuk 1 van dit functieprofiel. Daarnaast geldt voor de niet-uitvoerende bestuursleden, waaronder de onafhankelijk voorzitter, hetgeen in dit hoofdstuk is opgenomen.

Aanvullende taken en verantwoordelijkheden

De niet-uitvoerende bestuurders:

- houden toezicht op:
 - de adequate risicobeheersing;
 - het beleggingsbeleid;
 - evenwichtige belangenafweging;
 - de financiële informatieverschaffing door het fonds.
- houden toezicht op de uitvoerende bestuurders;
- dragen bij aan het effectief en slagvaardig functioneren van het fonds en aan een beheerste en integere bedrijfsvoering door het fonds;
- vullen de wijze van toezicht houden in door in hun jaarplan strategische toezichtdossiers vast te stellen;
- verkrijgen door de dialoog met het uitvoerend bestuur inzicht in het beleid, de besluitvormingsprocedures, de besluiten en de realisatie van het beleid. De niet-uitvoerende bestuurders verkrijgen dit inzicht in dialoog met de uitvoerende bestuurders;
- leggen verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan over het beleid dat is gevoerd, de gerealiseerde uitkomsten van dit beleid en de beleidskeuzes die zij eventueel voor de toekomst maken;
- zijn in staat de input en voorstellen van adviseurs te beoordelen en nemen de benodigde beleidsbesluiten.

Het niet-uitvoerend bestuur richt zich derhalve met name op het toezichthouden op het uitvoerend bestuur door zich te manifesteren als countervailing power.

Niet-uitvoerend bestuurslid toegespitst op portefeuille

Ieder niet-uitvoerend bestuurslid is tevens lid van ten minste één van de bestuurlijke commissies. Voor dit commissielidmaatschap gelden, aanvullend op dit functieprofiel, de specifieke deskundigheidseisen zoals opgenomen in de bijgesloten deskundigheidsmatrix.

Commissievoorzitterschap

De bestuurlijke commissies kiezen een voorzitter uit één van de niet-uitvoerende bestuursleden die zitting hebben in de commissie. De commissie kan er voor kiezen om het voorzitterschap periodiek te rouleren tussen verschillende niet-uitvoerende bestuursleden. Uitzondering hierop is de Audit, Risk en Compliance commissie, waarvoor het niet-uitvoerende bestuur de voorzitter benoemt, en waarbij de commissievoorzitter geen niet-uitvoerend bestuurslid hoeft te zijn.

Een commissievoorzitter is belast met de volgende aanvullende taken en verantwoordelijkheden:

- Afstemmen van een conceptagenda met de secretaris en/of uitvoerend bestuurder, waarop de agenda door de commissie bij aanvang van de vergadering, met inachtneming van eventuele wijzigingen, wordt vastgesteld.
- Als voorzitter van de commissievergaderingen toezien op en bijdragen aan een goede vergaderorde.
- Richting geven aan een evenwichtige besluitvorming over de door de commissie uit te brengen adviezen.

- Samenvatten van de commissieadviezen en eventuele besluitvorming of erop toezien dat deze samenvatting door de secretaris op correcte wijze ter vergadering wordt gegeven.
- Toezien op een juiste verslaglegging van de commissievergaderingen in zijn geheel en de uitgebrachte adviezen in het bijzonder.

PME hanteert voor een commissievoorzitter dezelfde deskundigheidseisen als voor een regulier commissielid, zoals opgenomen in de deskundigheidsmatrix. Daarnaast dient een commissievoorzitter in alle gevallen professioneel gedrag te vertonen, en over de onder paragraaf 1.2 beschreven competenties te beschikken.

Vergoeding en tijdsbesteding

De voor niet-uitvoerende bestuursleden geldende vergoedingen zijn vastgelegd in het vergoedingenreglement van PME. De vergoeding voor een lid van het niet-uitvoerend bestuur is vastgesteld op basis van 0,4 VTE (gemiddeld 2 dagen per week). Dit leidt tot een vergoeding van € 68.354 - (peildatum 1 januari 2025).

BIJLAGE: DESKUNDIGHEIDSMATRIX PME

Orgaan / Deskundigheidsgebied of competentie	AB (UB+ NUB) ⁱ	UB	NUB ⁱⁱ	VZ AB	Commissie Pensioenbeleid en -communicatie (PB&C) ⁱⁱⁱ	Commissie Balans- en Vermogensbeh eer (BV) ^{iv}	Audit, Risk en Compliance Commissie (ARC) ^v	Remunerat ie- commissie (RemCo)	VO	BB ^{vi}
Deskundigheidsniveau collectief	B	B	B		B	B	B	B	A ^{vii}	E
Deskundigheidsniveau individueel	A	B/B+ ^{viii}	A	A	A	A	A	A		
Minimaal vereist niveau per deskundigheidsgebied ^{ix}										
Besturen organisatie	A	B	A	A	A	A	A	B		
Relevante wet- en regelgeving	A	B	A	A	B	A	A	A		
Pensioenregelingen en soorten	A	B	A	A	B	A	A	A		
Balans- en vermogensbeheer (financiering en beleggingen en ESG)	A	B	A	A	A	B	A	A		
Actuariële principes en herverzekeringen	A	B	A	A	B	A	B	A		
Administratieve organisatie en interne controle	A	B	A	A	A	B	B	A		
Communicatie en reputatie	A	B	A	A	B	A	A	A		
Uitbesteding	A	B	A	A	B	A	B	A		
IT-ontwikkelingen en informatiebeleid	A	B	A	A	A	A	B	A		
Risicomanagement/- beheersing, inclusief ICT- risicomanagement	A	B	A	A	A	A	B	A		

ⁱ Op collectief niveau functioneert het algemeen bestuur op niveau B. Dat houdt in dat op elk deskundigheidsgebied minimaal drie bestuursleden functioneren op niveau B.

ⁱⁱ Een niet-uitvoerend bestuurder die zitting heeft in een commissie of belast is met een toezichtsportefeuille, dient op dat verantwoordelijkheidsgebied niveau B te hebben en op de overige verantwoordelijkheidsgebieden minimaal niveau A.

ⁱⁱⁱ Een eventuele onafhankelijke deskundige die lid is van deze commissie beschikt over niveau E op die gebieden waar voor een NUB-er niveau B geldt in deze commissie.

^{iv} Een eventuele onafhankelijke deskundige die lid is van deze commissie beschikt over niveau E op die gebieden waar voor een NUB-er niveau B geldt in deze commissie.

^v Een eventuele onafhankelijke deskundige die lid is van deze commissie beschikt minimaal niveau B op die gebieden waar voor een NUB-er ook niveau B geldt in deze commissie.

^{vi} Inclusief ingehuurd deskundigen, waaronder deskundigen vanuit MN.

^{vii} De wet stelt geen eisen aan het deskundigheidsniveau van leden van het verantwoordingsorgaan. Dit is aan het fonds. PME streeft er naar dat de leden van het VO collectief voldoen aan deskundigheidsniveau A. Dit is dus een gewenst niveau; geen vereist niveau.

^{viii} Een uitvoerend bestuurder beschikt op het eigen verantwoordelijkheidsgebied over minimaal niveau B+ en op de overige aandachtgebieden over niveau B.

^{ix} Waar in de matrix twee uitkomsten mogelijk kunnen zijn, geldt het zwaarste deskundigheidsniveau. Daarnaast is het verantwoordelijkheidsgebied “financieel-technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering” gesplitst in “Balans- en vermogensbeheer (financiering en beleggingen)” en “Actuariële principes en herverzekeringen”.