

Philips Pensioenfonds



Profielschets Niet Uitvoerend Bestuurder

Profielschets

Niet Uitvoerend Bestuurder – werknemerslid

De organisatie en stakeholders

Stichting Philips Pensioenfonds is één van de grootste ondernemingspensioenfonds van Nederland met een belegd vermogen van 18 miljard euro. Het Fonds voert zelfstandig de pensioenregelingen uit voor de (oud) medewerkers van Koninklijke Philips, Signify en Versuni in Nederland. Het verzorgt de administratie van pensioenrechten en –aanspraken, het uitbetalen van pensioenen en het beleggen en beheren van het vermogen van het Fonds. Hoewel historisch verbonden en met een regeling specifiek voor personeel van Koninklijke Philips, Signify en Versuni, beheert het Fonds het vermogen los van de ondernemingen. Momenteel kent het Fonds circa 90.000 deelnemers, waarvan iets meer dan de helft gepensioneerd, 13% in actieve dienst, en 35% voorheen werkzaam bij een van de aangesloten ondernemingen maar nog niet pensioengerechtigd.

Philips Pensioenfonds staat aan de vooravond van een belangrijke nieuwe fase. Op 1 januari 2027 stapt Philips Pensioenfonds over naar een pensioenregeling onder de Wet Toekomst Pensioenen. Deze wet heeft een stelsel geïntroduceerd dat onder meer lagere risicobuffers kent en sneller meebeweegt met economische ontwikkelingen. De afgelopen jaren (en nog steeds) is Philips Pensioenfonds druk bezig met de implementatievoorbereidingen, herverdelingsvraagstukken en transitie naar dit nieuwe pensioenstelsel. Dit gebeurt in een breed stakeholderveld, met onder anderen sociale partners (ondernemingen en vakbonden), deelnemersvertegenwoordiging (bijvoorbeeld de Federatie van Philips Gepensioneerden), uitbestedingspartners voor pensioenuitvoering en vermogensbeheer, De Nederlandse Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM). Het toekomstige stelsel betekent een nieuwe dynamiek: deelnemers worden nauwer meegenomen in keuzes, onzekerheden en uitkomsten, en transparantie en uitlegbaarheid krijgen een centralere rol. Risicobeheer en efficiënt vermogensbeheer — die al cruciaal waren — zullen nog explicieter richtinggevend zijn. Het bestuur speelt een belangrijke rol in dit geheel.

Het bestuur – samenstelling

Het Algemeen Bestuur van Philips Pensioenfonds is verantwoordelijk voor het vaststellen van de visie, strategie en governance van het Fonds, en het daaruit voortvloeiende beleid op het gebied van beleggingen, risicobeheer, uitvoering en communicatie. Het Fonds kent een zogenoemd 'omgekeerd gemengd bestuursmodel'. Dit betekent dat uitvoerende en niet-uitvoerende rollen in het bestuur vertegenwoordigd zijn en dat binnen het bestuur zowel beleid als toezicht plaatsvindt.

Het bestuur wordt bij de uitoefening van de verschillende taken en beleidsvoorbereiding, bijstaan door het Bestuursbureau, bestaande uit ongeveer 25 medewerkers.

Het Algemeen Bestuur heeft momenteel 13 leden en bestaat uit:

- Een onafhankelijk voorzitter
- Vier uitvoerende bestuurders die als directeur voltijds werkzaam zijn voor Philips Pensioenfonds, gezamenlijk het Uitvoerend Bestuur (UB).
- Acht parttime niet-uitvoerende bestuurders (NUB). Het NUB is een mix van vertegenwoordigers namens de werkgevers (3 leden), werknemers (3 leden), en gepensioneerden (2 leden).

De niet-uitvoerend bestuurders hebben een dubbelde functie. Naast de taak van het besturen van het Fonds, zijn zij verantwoordelijk voor het houden van toezicht op het beleid van het Algemeen Bestuur, de uitvoering van het beleid door het Uitvoerend Bestuur en de algemene gang van zaken in het Fonds. Het Algemeen Bestuur heeft één vaste commissie ingesteld: de Auditcommissie (AC), bestaande uit niet-uitvoerende bestuursleden. De AC ondersteunt het NUB bij de uitoefening van zijn toezichthoudende taken.

Het Algemeen Bestuur legt verantwoording af aan het Verantwoordingsorgaan over het beleid en de wijze waarop dat is uitgevoerd, en het NUB doet dat over het gehouden toezicht.

De positie – Niet Uitvoerend Bestuurder - werknemerslid Philips

In het Algemeen Bestuur is er per 1 juli 2026 een vacature. We zoeken een medewerker van Philips als NUB-er.

Een lid van het NUB:

- beschikt over de in dit profiel opgenomen deskundigheid/kennis en competenties;
- richt zich niet op de deelbelangen van de werknemers maar op de belangen van zowel werknemers, gepensioneerden en nog niet pensioengerechtigde oud-werknemers. Dit met inachtneming van een 'evenwichtige belangenafweging';
- kan voldoende tijd vrijmaken voor de voorbereiding en het bijwonen van vergaderingen, met een tijdsbesteding die gemiddeld lager ligt, maar in piekperioden kan oplopen tot circa twee dagen per week;
- voldoet (ook voor het overige) aan de vereisten voor professioneel gedrag als omschreven in dit profiel;
- is samen met de andere leden van het Algemeen Bestuur verantwoordelijk voor een goede besturing van het Fonds;
- is, samen met de andere NUB-ers, verantwoordelijk voor het intern toezicht.

Het besturen van een pensioenfonds is complex en vraagt een behoorlijke tijdsinvestering (DNB heeft een beschikbaarheidsnorm gesteld van gemiddeld genomen twee dagen per week). Nieuwe ontwikkelingen onder andere op (financiële) markten, governance codes en wetgeving, volgen elkaar in hoog tempo op. In de praktijk betekent dit alles dat het AB jaarlijks ongeveer 8 reguliere vergaderingen in Eindhoven heeft en daarnaast 2 opleidingsdagen. Het NUB komt daarnaast minimaal 4 keer per jaar bijeen voor toezichtsoverleg, en het afleggen van verantwoording aan het Verantwoordingsorgaan. Bovendien worden zo nodig extra vergaderingen, bijeenkomsten en opleidingen ingepast.

Kandidaatprofiel

Voor deze specifieke rol van niet-uitvoerend bestuurder (geleding: werknemers Philips) in het bestuur, zoekt het Fonds een professional die in actieve dienst is bij Philips en bij voorkeur:

- beschikt over affiniteit of ervaring met management en bestuurlijke processen.
- beschikt over, dan wel bereid en in staat is om door te groeien naar een hoog kennisniveau ('geschiktheidsniveau B') op de volgende terreinen:
 - Relevante wet- en regelgeving
 - Pensioenregelingen en -soorten
 - Beleggingen

In verband met wettelijke en toezichthoudende eisen ten aanzien van diversiteit en evenwichtige samenstelling van het bestuur, kan bij gelijke geschiktheid de voorkeur uitgaan naar kandidaten die bijdragen aan deze doelstellingen, waaronder jongere kandidaten. De vergaderingen en stukken zijn in het Nederlands, net als de te volgen opleidingen.

Vereiste kennis

Over het algemeen start een aspirant bestuurslid, vóór de formele benoeming, met de pensioenopleiding van Stichting Pensioen Opleidingen (SPO)/Nyenrode. De gezochte kandidaat heeft, na het (geheel of gedeeltelijk) volgen van de SPO leergang Governance, voldoende deskundigheid ('geschiktheidsniveau A') op de hierna genoemde kennisgebieden om zijn/haar taken adequaat te kunnen vervullen.

Binnen het Algemeen Bestuur worden de volgende kennisgebieden geborgd:

- | | |
|------------------------------------|--|
| – Het besturen van een organisatie | - Communicatie |
| – Relevante wet- en regelgeving | - Pensioenregelingen en -soorten |
| – Actuariële aspecten | - Beleggingsbeleid en vermogensbeheer |
| – Verslaggeving | - Balansmanagement |
| – ESG | - Administratieve organisatie & interne controle |
| – Uitbesteding | - IT |

Vereiste competenties

De geschikte kandidaat:

- Is analytisch sterk, heeft een helicopterview en kan het overzicht bewaren en de juiste prioriteiten stellen.
- Heeft een proactieve houding en is standvastig en doortastend.
- Kan goed met mensen omgaan, is communicatief sterk, in staat complexe materie helder samen te vatten en heeft daarbij aandacht voor alle stakeholders in het pensioenfonds.
- Is een zelfstandig denker en meningsvormer met:
 - Gevoel voor bestuurlijke verhoudingen
 - Oog voor alle partijen/belanghebbenden
 - Organisatie-, omgevingssensitiviteit en tact
 - Vermogen om te kunnen omgaan met druk
- Is in staat om toezicht te houden. In dit verband is het van belang dat hij/zij in staat is hoofd- en bijzaken van elkaar te scheiden en kritisch te kijken naar eigen functioneren;
- Is gericht op samenwerken en draagt bij aan de eenheid van het bestuur (het bestuur spreekt met één mond, eenmansacties vermijden);
- Is in staat om complexe vraagstukken te doorgronden (analytisch, strategisch en multidisciplinair denken);
- Is in staat adviezen van deskundigen te beoordelen en daar op passende wijze gebruik van te maken;
- Is in staat inzicht te verkrijgen in de verschillende belangen en deze zorgvuldig af te wegen en te komen tot afgewogen oordelen vanuit het belang van het Fonds en alle belanghebbenden;
- Is in staat concessies te doen en in collegiaal verband te functioneren;
- Is in staat zich te verplaatsen in het denken en de gevoelens van een ander en goed te luisteren;
- Bezit reflecterend vermogen en overtuigingskracht en is authentiek, onafhankelijk, kritisch, loyaal, verantwoordelijk, klant- en kwaliteitsgericht en onderhandelings- en besluitvaardig;
- Voldoet aan de geschiktheidseisen van DNB (geschiktheid ziet op kennis, competenties en professioneel gedrag).

Professioneel gedrag

De kandidaat:

- Beschikt over voldoende tijd voor de uitoefening van zijn functie. Hierover zijn, dan wel worden, afspraken gemaakt met de werkgever;
- Is zich bewust van de werking van 'board room dynamics';
- Is integer en beschikt over een goede reputatie.

Benoeming

Voor de selectie en benoeming van werknemersleden, wordt een Kiescollege samengesteld uit de zittende werknemersleden en twee COR leden. Ieder bestuurslid wordt getoetst op geschiktheid. Er vindt onder andere een gesprek plaats met een afvaardiging van het Algemeen Bestuur. Een (extern) assessment op competenties en referentie onderzoek kan tevens hiervan deel uitmaken. Het Kiescollege doet na de selectie van een voorkeurskandidaat, een bindende voordracht aan het NUB. Het NUB benoemt het nieuwe lid.

Benoeming geschiedt altijd onder het voorbehoud dat DNB geen bezwaren heeft tegen de benoeming. DNB toetst individuele bestuursleden op geschiktheid. Daarnaast vindt er ook een betrouwbaarheidstoets plaats. Een benoeming mag niet worden doorgevoerd voordat DNB heeft ingestemd. NUB-ers worden in principe benoemd voor een periode van vier jaar, met de mogelijkheid om daarna herbenoemd te worden voor eenzelfde periode. Het nieuwe lid start meestal met een aspirant-lidmaatschap waarbij hij/zij met alle werkzaamheden (inclusief vergaderingen) meedraait voor een zekere periode.

Bezoldiging, vergoedingen en regelingen

De functie is onbezoldigd. Wel worden reiskosten vergoed. Daarnaast wordt aan het bedrijfsonderdeel waar het werknemerslid werkzaam is, een vergoeding betaald ter compensatie van de door hem aan zijn/haar werkzaamheden voor het Fonds bestede uren. De werkzaamheden voor het Fonds kunnen in principe binnen de normale werktijd bij Philips worden verricht. Het werknemerslid en de leidinggevende maken in gezamenlijk overleg afspraken over de inpassing van de werkzaamheden voor het Fonds in de dagelijkse werkzaamheden. Philips erkent het belang van het lidmaatschap van het Algemeen Bestuur van Philips Pensioenfonds en hecht er veel belang aan dat de werknemersposities binnen het bestuur goed worden ingevuld.