

Functieprofielen Algemeen Bestuur Stichting Pensioenfonds ING

Algemeen functieprofiel Bestuur Stichting Pensioenfonds ING

Kenmerken Fonds

Stichting Pensioenfonds ING (hierna: het Fonds) is op 1 januari 1995 opgericht en is statutair gevestigd te Amsterdam. Het Fonds voert pensioenregelingen uit die gelden voor huidige en voormalige medewerkers in Nederland van ING Bank en NN Group. Het Fonds administreert de tot eind 2013 opgebouwde pensioenaanspraken, betaalt pensioenen uit en belegt en beheert het fondsvermogen.

Kerngegevens	Cijfers per 31 december 2018
Werkgevers	2
deelnemers	69.733
Pensioengerechtigden	21.674
Belegd vermogen	€ 27.058 mrd

Doelstelling Fonds

De statutaire doelstelling van het Fonds luidt als volgt:

“Het Pensioenfonds heeft ten doel Pensioenen en/of andere uitkeringen te verstrekken ter zake van ouderdom en arbeidsongeschiktheid en ter zake van overlijden van de Deelnemers of de Gewezen Deelnemers, overeenkomstig de bepalingen van de Pensioenreglementen”.

Algemeen Bestuur Fonds

Het Fonds kent een bestuur in de zin van de Pensioenwet. De doelstellingen van het fonds en de taken en bevoegdheden van het Bestuur zijn in de statuten en de reglementen van het fonds beschreven. Het pensioenfonds heeft met ingang van 1 januari 2017 een omgekeerd gemengde Bestuursmodel, zodat het Algemeen Bestuur bestaat uit een uitvoerend en een toezichthoudend/niet-uitvoerend deel.

Het Fonds kent tevens een verantwoordingsorgaan dat de in de Pensioenwet beschreven taken en bevoegdheden heeft. Het verantwoordingsorgaan bestaat uit 10 leden.

Het Fonds kent een Auditcommissie die belast is met het intern toezicht ten aanzien van risicobeheersing, beleggingsprocessen en financiële informatieverstrekking door het Fonds. Daarnaast kan het Fonds andere commissies instellen die het Algemeen Bestuur ondersteunen bij zijn taakvervulling.

Diversiteit

Het Algemeen Bestuur hecht grote waarde aan diversiteit en heeft dan ook een diversiteitsbeleid vastgesteld. Dit beleid bepaalt onder meer dat het Algemeen Bestuur streeft naar:

- verscheidenheid aan vaardigheden, culturen en zienswijzen, waarbij de leden van het Algemeen Bestuur een redelijke afspiegeling vormen van de belanghebbenden in het Fonds;
- een goede mix van mannen en vrouwen;
- een evenwichtige verdeling van leeftijden.

Bij de vervulling van een vacature zal aandacht worden besteed aan de inpasbaarheid van de kandidaat binnen dat beleid in combinatie met geschiktheid. In geval van gelijke geschiktheid genieten kandidaten die zorgen voor (meer) diversiteit in het Algemeen Bestuur de voorkeur.

Taken en verantwoordelijkheden

Het Algemeen Bestuur bestaat uit twee Uitvoerende en vijf Niet Uitvoerende Bestuurders. De Uitvoerende Bestuurders zijn onafhankelijk en houden zich bezig met de dagelijkse aansturing van het pensioenfonds. De Uitvoerende Bestuurders voeren de pensioenregeling uit binnen de beleidskaders die door het gehele Algemeen Bestuur zijn vastgesteld.

De vijf Niet Uitvoerende Bestuurders, waaronder één onafhankelijke voorzitter, vertegenwoordigen de drie geledingen in het pensioenfonds. Hierdoor is medezeggenschap binnen het Algemeen Bestuur gewaarborgd. De Niet Uitvoerende Bestuurders hebben tot taak het toezien op de uitvoering van het beleid en op de algemene gang van zaken in het pensioenfonds, waaronder een adequate risicobeheersing en een evenwichtige belangenafweging. Om dit toezicht goed en efficiënt te beleggen hecht het Fonds er belang aan dat de aandachtsgebieden Balansbeheer, Pensioen en Audit in het Niet Uitvoerende Bestuur vertegenwoordigd zijn. In de aanvullingen op dit algemene functieprofiel zijn de verschillende deskundigheidsgebieden en overige kennisvereisten daarvoor geformuleerd.

Het Algemeen Bestuur als geheel is verantwoordelijk voor de besluiten, waarbij hij de belangen van alle belanghebbenden evenwichtig afweegt en elke schijn van belangenverstrengeling voorkomt (onafhankelijkheid in 'mind' en 'appearance').

Het Algemeen Bestuur heeft als belangrijkste taken:

- de vaststelling van de beleidskaders en de belangrijkste documenten van het Fonds;
- de evaluatie en bijsturing van het beleid en de beleidskaders en – indien nodig – de nadere voorbereiding (wijziging) van de beleidskaders, en
- het afleggen van verantwoording over het beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd aan het Verantwoordingsorgaan, de werkgevers en in het jaarverslag.

Hieruit vloeien onder meer de volgende taken voort:

- Het vaststellen van:
- de statuten, inclusief het Bestuursmodel;
- het pensioenreglement;
- het uitbestedingsbeleid;
- het communicatiebeleid;
- het beleggingsbeleid;
- toeslagenbeleid;
- de ABTN (Actuariële en bedrijfstechnische nota);
- het bestuursverslag en de jaarrekening.

Algemene kennis- en competentie eisen

Voor Bestuursleden geldt bij voorkeur een academisch werk- en denkniveau. De Uitvoerende Bestuurders moeten bij aanvang van hun benoeming tezamen ten minste beschikken over geschiktheid op niveau B voor alle zeven kennisgebieden. Dit vereiste geldt ook voor de Niet

Uitvoerende Bestuurders. Bij de selectie van Bestuursleden zal er rekening mee worden gehouden dat zij tezamen over het vereiste kennisniveau op alle deskundigheidsgebieden beschikken.

De zeven kennisgebieden zijn:

- Besturen van een organisatie inclusief governance;
- Relevante wet- en regelgeving;
- Pensioenregelingen en pensioensoorten;
- Financieel technische en actuariële aspecten inclusief risicomanagement en vermogensbeheer;
- Uitbesteding;
- AO/IC, en
- Communicatie.

Voor de Uitvoerende Bestuurders geldt dat zij tezamen alle hieronder genoemde competenties. Dit vereiste geldt ook voor de Niet Uitvoerende Bestuurders. Bij de selectie van Bestuursleden zal er rekening mee worden gehouden dat zij tezamen over alle vereiste competenties beschikken.

De competenties zijn:

- Integriteit;
- Authenticiteit;
- Besluitvaardigheid;
- Communicatief vermogen;
- Helicopterzicht en oordeelsvorming;
- Klant- en kwaliteitsgericht;
- Leiderschap;
- Loyaliteit;
- Omgevingssensitiviteit;
- Onafhankelijkheid;
- Onderhandelingsvaardigheid;
- Overtuigingskracht;
- Samenwerkingsvermogen;
- Strategische sturing;
- Stressbestendigheid;
- Verantwoordelijkheid;
- Reflectief vermogen.

Voor elk individueel Bestuurslid gelden de volgende eisen:

- Het uitoefenen van de taken overeenkomstig wet- en regelgeving en de statuten en reglementen van het Fonds;
- Ten minste kennis op niveau A en bij voorkeur kennis op niveau B ten aanzien van de zeven hierboven genoemde kennisgebieden;
- Ten minste kennis op niveau B ten aanzien van die kennisgebieden die behoren tot het aandachtsgebied van het betreffende Bestuurslid;
- Beschikken over ten minste zes van de hierboven genoemde competenties, waaronder in ieder geval de competenties Integriteit, Besluitvaardigheid, Samenwerkingsvermogen en Communicatief vermogen;
- Voorbereiden, bijwonen en actief participeren in de verschillende vergaderingen;

- Het zijn van een teamplayer en passen in het team;
- Inzicht hebben in Bestuurlijke processen;
- Bereidheid hebben om kennis en competenties te laten toetsen en te evalueren, deze te blijven vergroten en verdiepen, onder meer door het volgen van cursussen, het bijwonen van congressen e.d.;
- Bereidheid hebben de gedragscode van het Fonds te ondertekenen en na te leven;
- Gedegen kennis hebben van de maatschappelijke functie van het Fonds en van de belangen van alle betrokkenen;
- Het beschikken over een netwerk binnen de pensioensector, en
- Voldoende tijd beschikbaar hebben om de Bestuurstaak goed in te vullen. Benoeming zal plaatsvinden onder de voorwaarde dat toezichthouder DNB geen bezwaren heeft tegen de voorgenomen benoeming.

Aanvulling op algemeen functieprofiel: voor elke NUB, uitgezonderd de voorzitter

Taken en verantwoordelijkheden NUB

Naast de algemene Bestuurstaken die elke Bestuurder heeft, is de kerntaak van het niet uitvoerende Bestuursdeel het (intern) toezicht houden.

Toezicht wordt gehouden op:

- Het Bestuur als geheel;
- De uitvoering van de taken door de UB;
- De algemene gang van zaken in het Fonds;
- De financiële informatieverschaffing door het Fonds;
- Een adequate risicobeheersing;
- De evenwichtigheid van de belangenafweging.
- Daarnaast heeft het niet uitvoerende Bestuursdeel als taak:
 - Het doen van voordrachten voor benoeming van een Uitvoerende Bestuurder;
 - Het vaststellen van de bezoldiging van Uitvoerende Bestuurders;
 - Het zijn van aanspreekpunt voor het VO; en
 - Het afleggen van verantwoording over het hierboven genoemde toezicht aan het VO, aan de werkgever en verslaglegging daarover via het jaarverslag.

Algemene functie eisen

Naast de algemene eisen die voor elke Bestuurder gelden, zijn de volgende functie eisen van toepassing op een NUB:

- Is onafhankelijk van de geleding door wie hij of zij is voorgedragen;
- Weegt de belangen van de verschillende geledingen 'zonder last of ruggespraak' en op evenwichtige wijze af;

Tijdsbesteding en vergoeding

Het Algemeen Bestuur zal minimaal eenmaal per 2 maanden vergaderen, de NUB minimaal eenmaal per kwartaal. Daarnaast zijn tenminste tweemaal per jaar vergaderingen met het VO. Op basis hiervan en de hierboven genoemde taken en verantwoordelijkheden wordt een beschikbaarheid vereist van gemiddeld ten minste 2 dagen per week (0,4 VTE). De beloning voor de functie is gebaseerd op het beloningsbeleid van het Fonds. De NUB zullen op contractbasis door het Fonds worden ingehuurd en zullen derhalve niet in dienst treden van het Fonds.

Zittingstermijn

Een NUB wordt benoemd voor maximaal 4 jaar. Na het aflopen van de termijn kan voor maximaal nog eens een termijn (4 jaar) worden herbenoemd.

Functieprofiel voor NUB met als aandachtsgebied Balansbeheer

(Aanvulling op algemeen functieprofiel Bestuur en aanvullend functieprofiel voor elke NUB)

Taken en verantwoordelijkheden

De Niet Uitvoerende Bestuursleden (NUB) hebben tot taak het toezien op het beleid van het Bestuur en op de algemene gang van zaken in het pensioenfonds, waaronder een adequate risicobeheersing en een evenwichtige belangenafweging. Binnen het niet uitvoerende Bestuursdeel geldt een taakverdeling naar aandachtsgebieden te weten: **Balansbeheer**, Pensioen (juridisch, uitvoering en communicatie) en Audit.

De NUB met dit aandachtsgebied besteedt vanuit de Niet Uitvoerende Bestuursleden aandacht voor de uitvoering van het strategische financiële beleid van het Fonds, waaronder het beleggingsbeleid, het toeslagenbeleid en de uitvoering van het beleid ten aanzien van de financiële risicobeheersing. Deze NUB ziet er verder op toe dat het strategische financiële beleid op een adequate wijze wordt voorbereid en wordt daarbij ondersteund door de actuariële adviseur van het Fonds en door externe beleggingsadviseurs.

Kenniseisen

Naast de eisen die gelden voor een Bestuurder en voor een NUB in het algemeen, gelden voor een NUB met het aandachtsgebied Balansbeheer dat deze kennis heeft op niveau B van in ieder geval de kennisgebieden Financieel technische en actuariële aspecten, waaronder Vermogensbeheer en Financieel risicomanagement. Naast de eisen in de algemene omschrijving van deze kennisgebieden, zoals opgenomen in de bijlage, gelden voor deze NUB de volgende eisen:

- Beschikt over aantoonbaar specialistische en actuele kennis op het gebied van beleggen en vermogensbeheer in de meest brede zin;
- Beschikt over aantoonbare langjarige ervaring met het beheren van vermogens;
- Beschikt over relevante en actuele kennis van ALM-studies en -sturing, mede gezien de Wft-eisen. Dit is aantoonbaar door langjarige ervaring;
- Beschikt over aantoonbaar relevante en actuele kennis van beleggingsbeleid;
- Beschikt over aantoonbaar relevante en actuele kennis van risicobeheer inzake beleggingsbeleid;
- Beschikt over aantoonbaar relevante en actuele kennis van (controle van) uitbesteding van werkzaamheden;
- Is in staat om de specialistische kennis op zodanige wijze in te zetten dat deze ook past bij de gekozen manier van vermogensbeheer en de structuur waarin de taken tussen het Bestuur en het Bestuursbureau zijn verdeeld, en;
- Beschikt over voldoende 'countervailing power' ten opzichte van diverse externe partijen die bij het Fonds bij (de uitvoering van) het vermogensbeheer zijn betrokken, zoals adviseurs en vertegenwoordigers van de verschillende managers, de custodian en de uitvoeringsorganisatie.