

Functieprofiel niet-uitvoerend bestuurder met tenminste één van de volgende aandachtsgebieden:

1. Juridische zaken
2. Communicatie
3. Vermogensbeheer en balansmanagement
4. Financiën, pensioenbeheer, IT en uitbesteding
5. Governance (bestuur en organisatie)
6. Risicomanagement

Inleiding

Het bestuur van het pensioenfonds bestaat uit uitvoerende (UB) en niet-uitvoerende bestuursleden (NUB). De vacante functie betreft die van NUB. Hieronder beschrijven we de context van de functie (hoofdstuk I), gevolgd door het algemene functieprofiel en de specifieke kennisvereisten (hoofdstuk II).

I. Context van de functie*Kenmerken pensioenfonds*

Stichting Pensioenfonds van de ABN AMRO Bank N.V. (pensioenfonds) voert de pensioenregeling uit voor medewerkers die in dienst (geweest) zijn van ABN AMRO Bank N.V. (de bank) en van een aantal aan de bank gelieerde ondernemingen.

De pensioenregeling(en) die de bank voor zijn werknemers is overeengekomen met de vakbonden, worden uitgevoerd door de (interne) uitvoeringsorganisatie van het pensioenfonds.

De UB zijn belast met de dagelijkse leiding van de uitvoeringsorganisatie. De UB zijn daarover verantwoording verschuldigd aan de NUB.

De huidige regeling is een collectieve defined contribution pensioenregeling, waarbij de werkgever maandelijks een premie stort die gebaseerd is op het pensioengevende deel van de salarissen van de werknemers. De werknemers betalen zelf ook een deel van de premie. Met de premie wordt een pensioen opgebouwd, om te voorzien in ouderdoms- en nabestaandenpensioen. Toeslagverlening is voorwaardelijk en afhankelijk van o.a. de financiële positie van het pensioenfonds. Daarnaast voert het pensioenfonds de netto pensioenregeling van de bank uit.

Missie van het pensioenfonds

Dit pensioenfonds staat voor zijn kwaliteit en kostenefficiënte uitvoering.

Ons pensioenfonds heeft tot doel om op correcte wijze uitvoering te geven aan de afspraken zoals vastgelegd in het pensioenreglement. Wij doen dit door focus op kostenefficiency, duurzaamheid, uitstekende dienstverlening aan onze deelnemer en door het nemen van goed afgewogen risico's.

Waardevolle partner

Het pensioenfonds is de waardevolle partner van de deelnemer als het gaat over inkomen voor later. Voor de uitvoering zijn wij de partner of choice voor de ABN AMRO Bank en de overige aangesloten ondernemingen.

Kernwaarden

Onze kernwaarden: *Persoonlijke aandacht, Steeds beter* en *Samen kijken naar de toekomst*, ondersteunen ons om deze doelen te realiseren.

Het bestuur van het pensioenfonds

In het omgekeerd gemengd bestuursmodel bestaat het bestuur uit vier UB- en acht NUB leden en een onafhankelijk voorzitter. Daarnaast heeft het omgekeerd gemengd model een verantwoordingsorgaan. De NUB vertegenwoordigen de drie geledingen in het pensioenfonds. Hierdoor is medezeggenschap binnen het bestuur gewaarborgd. Belangrijkste taken van de NUB zijn het toezien op een evenwichtige belangenafweging, op het beleid van het bestuur, op de uitvoering van het beleid door de UB en op de algemene gang van zaken in het pensioenfonds.

De UB zijn op fulltime basis in dienst van het pensioenfonds. De UB voeren de pensioenregeling uit binnen de beleidskaders die door het gehele bestuur (UB en NUB) zijn vastgesteld. Het bestuur als geheel is verantwoordelijk voor de besluiten.

Het verantwoordingsorgaan (VO) heeft de wettelijke verantwoordingsstaken en heeft daarbij ook een aantal adviesrechten, zoals beschreven in de Pensioenwet. Hiermee heeft het VO invloed op de besluitvorming, maar is geen medebeleidsbepaler. Het bestuur als geheel legt verantwoording af aan het VO. Het bestuur kan bestuurscommissies instellen en kan gebruik maken van ad-hoc bestuurscommissies.

Benoeming en ontslag

Voordracht van de NUB vindt plaats door voordracht vanuit de specifieke geleding. De voordracht komt tot stand na een professioneel selectieproces. Benoeming van de NUB vindt plaats door de NUB, na het horen van de UB. Ontslag van de NUB kan plaatsvinden door de NUB, na horen van de voorzitter en het betreffende lid. Een voorgedragen kandidaat kan door de NUB worden geweigerd als deze niet in het geschiktheidsprofiel van het bestuur past.

Voor de benoeming van een bestuurslid is instemming nodig van De Nederlandsche Bank in verband met zijn of haar geschiktheid en betrouwbaarheid.

De NUB hebben ten hoogste vier jaren zitting en kunnen, na voordracht voor een tweede zittingstermijn worden herbenoemd. In het belang van het pensioenfonds kunnen NUB voor een derde zittingstermijn worden voorgedragen. De maximale zittingstermijn is 12 jaar.

Vergoeding

De NUB die niet in dienst zijn van de werkgever ontvangen een vergoeding conform het beloningsbeleid van het pensioenfonds.

II. Functieprofiel niet-uitvoerend bestuurder

Het onafhankelijkheidsbeleid en het diversiteitsbeleid van het pensioenfonds zijn op de NUB van toepassing. De NUB zijn onafhankelijk in mind en appearance.

De NUB zijn complementair aan elkaar en vormen zo veel mogelijk een redelijke afspiegeling van de belanghebbenden in het pensioenfonds. Zij zijn evenwichtig samengesteld naar leeftijd en geslacht. Met name jongeren onder 40 jaar worden expliciet uitgenodigd zich kandidaat te stellen.

1. Algemeen

Het NUB-lid

- is samen met de overige leden van het bestuur verantwoordelijk voor het beleid van het pensioenfonds;
- stelt zich onafhankelijk op ten aanzien van de geleding waaruit hij/zij gekozen is en weegt de belangen van de verschillende geledingen , 'zonder last of ruggespraak' en op evenwichtige wijze af ("in mind").
- voorkomt elke schijn van belangenverstrengeling ("in appearance");
- vervult zijn/haar taak zodanig dat het bijdraagt aan het effectief en slagvaardig functioneren van het pensioenfonds en aan een beheerste en integere bedrijfsvoering door het pensioenfonds;
- heeft inzicht in het beleid, de besluitvormingsprocedures, de besluiten en de realisatie van het beleid. De NUB verkrijgt dit inzicht in dialoog met de UB;
- legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan over het beleid dat het voert, de gerealiseerde uitkomsten van dit beleid en de beleidskeuzes die het eventueel voor de toekomst maakt;
- geeft inzicht in de risico's van de belanghebbenden op korte en lange termijn, gerelateerd aan het overeengekomen ambitieniveau;
- is tenminste een dag per week beschikbaar om de functie adequaat te kunnen vervullen;
- is in staat de input en voorstellen van adviseurs te beoordelen en neemt de benodigde beleidsbesluiten.

2. Taakgebied NUB:

De belangrijkste werkzaamheden van de NUB bestaan uit het toezichthouden op:

- de uitvoering van het beleid van het bestuur door de UB;
- de algemene gang van zaken bij het pensioenfonds;
- een adequate risicobeheersing;
- het beleggingsbeleid;
- de financiële informatieverschaffing door het pensioenfonds;
- de evenwichtige belangen afweging door het bestuur als geheel.

De NUB leggen verantwoording af over het toezicht aan het verantwoordingsorgaan en de werkgever en in het jaarverslag.

Daarnaast hebben de NUB als taakgebied:

- het vaststellen van de profielschetsen voor alle bestuursleden, inclusief de onafhankelijk voorzitter;
- het vaststellen van de profielschetsen voor de leden van het verantwoordingsorgaan, na bindend advies van het verantwoordingsorgaan;
- het benoemen en ontslaan van alle bestuursleden, inclusief de onafhankelijk voorzitter;

- het beoordelen of een zittend NUB-lid zijn/haar zittingstermijn kan uitdienen na gewijzigde omstandigheden die de persoon van het NUB-lid betreffen. Indien de gewijzigde omstandigheden de verhouding met de voordragende partij betreffen dient deze partij gehoord te worden;
- het vaststellen van het beloningsbeleid, de beloning van de UB en de onafhankelijk voorzitter;
- het vaststellen van het arbeidsvoorwaardenpakket inclusief bezoldiging van de medewerkers van het pensioenfonds.

3. Taakgebied bestuur:

Het bestuur heeft tot taakgebied de vaststelling van, of een besluit te nemen over:

Algemeen/ governance

- missie, visie en strategie van het pensioenfonds;
- het taakgebied van het pensioenfonds;
- jaarplan pensioenfonds;
- het taakgebied van de NUB en UB;
- de inrichting van de Sleutelfuncties en de benoeming van de Sleutelfunctiehouders;
- wijzigingen in het Bestuursmodel;
- het budget van het pensioenfonds;
- een overdracht of overname van de verplichtingen van het pensioenfonds;
- de liquidatie van het pensioenfonds;
- de benoeming van de leden van het Verantwoordingsorgaan;
- het voeren van het formeel overleg met het Verantwoordingsorgaan en het bespreken van het oordeel van het Verantwoordingsorgaan;
- het jaarlijks afleggen van verantwoording aan het Verantwoordingsorgaan;
- de benoeming en ontslag van de accountant en de certificerend actuaris;
- het vaststellen van het deskundigheidsplan en opleidingsplan;
- alle onbenoemde taken.

Vermogensbeheer

- het strategisch beleggingsbeleid;
- de investment beliefs;
- ESG beleid;
- de uitgangspunten voor een haalbaarheidstoets en de ALM-studie;
- risicobereidheidsonderzoek.

Risicobeheer

- het risk management proces en de periodieke evaluatie hiervan;
- het control framework;
- het compliance beleid.

Beleid

- het aangaan of wijzigen van Uitvoeringsovereenkomsten met ABN AMRO Bank N.V. en overige aangesloten ondernemingen;
- vaststellen en wijzigen in de Statuten;
- vaststellen en wijzigen van de Pensioenreglementen;
- vaststellen en wijzigen van het communicatiebeleid;
- het uitbestedingsbeleid;
- het jaarverslag en de jaarrekening;
- vaststellen klachtenprocedure;
- het Voordrachtsreglement NUB;
- het (Huishoudelijk) reglement van het Verantwoordingsorgaan en de Bestuurscommissies
- het Verkiezingsreglement van het Verantwoordingsorgaan;
- vaststellen en wijzigen overige fondsdocumenten;
- de instelling van de verkiezingscommissie voor de verkiezingen van het Verantwoordingsorgaan;

- het doen van adviesaanvragen aan het Verantwoordingsorgaan;
Financiën en actuariaat
- het premiebeleid en de premie(s);
- het verlagingsbeleid, verlagingen;
- het indexatiebeleid, indexaties en eventuele inhaalindexaties;
- een eventueel korte- of langetermijnherstelplan;
- toekenning van bovenreglementaire rechten van generieke aard;
- de actuariële grondslagen.

4. Functioneringseisen

Het NUB-lid:

- handelt conform wet- en regelgeving, statuten, reglementen, beleidsdocumenten en maatschappelijke normen alsook het betrachten van zorgvuldigheid in het functioneren als bestuurslid in de omgang met elkaar en anderen en in de omgang met verstrekte informatie;
- volgt het voor hem/haar specifiek opgestelde ontwikkelingsplan;
- neemt deel aan de toetsing van het aanwezige kennis- en competentieniveau en de evaluatie daarvan;
- woont indien nodig vergaderingen van relevante (bestuurs)commissies bij;
- heeft een constructieve inbreng tijdens de vergadering van het bestuur en de vergadering van de NUB.

5. Vereisten algemene kennis

De NUB hebben bij aanvang van de zittingstermijn kennis van en inzicht in, en kunnen een oordeel vormen op geschiktheidsniveau A van alle hieronder beschreven kennisgebieden (conform de Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur van de Pensioenfederatie).

De NUB streven als collectief naar geschiktheidsniveau B.

De NUB die in een commissie plaatsnemen van het pensioenfonds of een specifiek aandachtsgebied hebben binnen het bestuur of in de vergadering van de NUB, dienen op dat (taak)gebied niveau B te hebben.

Kennisgebieden op niveau A:

- o Besturen van een organisatie en van een pensioenfonds in het bijzonder
- o Relevante wet- en regelgeving
- o Pensioenregelingen en pensioensoorten
- o Financieel technische en actuariële aspecten
- o Vermogensbeheer
- o Administratieve organisatie en interne controle
- o IT strategie en governance en Uitbesteden van werkzaamheden
- o Communicatie

In Bijlage 9, 'Eindtermen geschiktheid' van de [Handreiking-geschikt-pensioenfondsbestuur-2017](#) van de Pensioenfederatie zijn de kennisgebieden nader uitgewerkt.

6. Specifieke vereisten kennis, opleiding & ervaring

Kennisgebieden op niveau B

Het NUB-lid gaat deelnemen aan één tot twee bestuurscommissies. Dit zijn één of twee van de volgende bestuurscommissies:

1. Juridische zaken
2. Communicatie
3. Vermogensbeheer en balansmanagement
4. Financiën, pensioenbeheer, IT en uitbesteding

5. Pension fund governance
6. Risicomanagement

Daarom moet het NUB-lid bij aantreden aantoonbaar beschikken over kennisniveau B ten aanzien van tenminste één van de onderstaande specifieke kennisgebieden:

1. Juridische zaken: relevante wet- en regelgeving en kennis van de juridische aspecten van pensioenregelingen in het algemeen en van het pensioengebouw in Nederland.
2. Communicatie: de wettelijke verplichtingen die aan communicatie met betrokkenen bij het pensioenfonds worden gesteld, het communicatiebeleid en de manier van communiceren door het pensioenfonds.
3. Vermogensbeheer en balansmanagement: kennis van de verschillende stappen in het beleggingsproces en risicobeheer t.a.v. vermogensbeheer. Verder kennis van het beleggingsplan van het pensioenfonds en de meest gebruikte begrippen in vermogensbeheer.
4. Financiën en pensioenbeheer, IT en uitbesteding: beheersing van de risico's binnen de administratieve organisatie. Kennis van de financieringswijze van de pensioenregeling (Financieel Toetsingskader), de (actuariële) grondslagen voor de vaststelling van pensioenverplichtingen, gangbare begrippen voor de aanduiding van de vermogenspositie, budgettering, jaarverslaglegging en jaarrekening. Kennis van de IT strategie, inrichting, architectuur, governance en beheersing van IT risico's en projecten. Kennis van uitbestedingsregels, welke aspecten bij uitbesteding van belang zijn, op welke wijze over uitvoering wordt gerapporteerd en hoe toezicht hierop wordt gehouden;
5. Pension fund governance: de organisatie van het pensioenfonds, de verhoudingen tot de verschillende belanghebbenden, de governance van het pensioenfonds zoals die is beschreven in verschillende formele documenten en de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het bestuur.
6. Risicomanagement: kennis van de administratieve organisatie en interne controle, waaronder kennis van risicomanagement valt. Verder kennis van de risico's van het uitbesteden van werkzaamheden, onder meer risicobeheer en controle daarvan.

(Zie voor de eindtermen geschiktheid bijlage 9 van de [Handreiking-geschiedt-pensioenfondsbestuur-2017](#) van de Pensioenfederatie).

- Niveau B omvat een verdieping van de kennisgebieden. Deze verdieping is aantoonbaar door ervaring, aanvullende opleidingen of de combinatie van beide. Daarbij heeft de NUB op zijn/haar specifieke kennisgebied(en):
- een verdiept inzicht in het begrippenkader;
- inzicht in de actuele ontwikkelingen.

Het NUB-lid heeft bij voorkeur een academisch werk- en denkniveau en beschikt bij aantreden naast de hierboven genoemde vereisten op geschiktheidsniveau A en B, aantoonbaar over:

- meer dan gemiddelde affiniteit met de pensioenmaterie en daarmee samenhangende onderwerpen. Zie voor de geschiktheidseisen de Beleidsregel geschiktheid 2012 van DNB en de al eerder genoemde Handreiking;
- kennis over actuele ontwikkelingen op pensioengebied en de NUB kan dit vertalen in consequenties voor het fonds;
- het vermogen om reglementen en juridische stukken te lezen en (globaal) hierover een oordeel te kunnen vormen ;
- een duidelijke visie op de toekomst van het pensioenfonds en de uitvoeringsorganisatie;
- een uitstekend cijfermatig inzicht;
- voldoende tijd om de taak naar behoren uit te voeren.

7. Competenties

Met betrekking tot de competenties (zie hieronder bij vereiste competenties) heeft het NUB-lid inzicht in zijn/haar sterke en zwakke competenties en kan acties benoemen en uitvoeren om de eigen competenties te ontwikkelen, collega-bestuurders hierin verder te helpen en zo aan beter bestuur bijdragen.

Vereiste Competenties

De NUB hebben binding met de belanghebbenden van het pensioenfonds en kennen de context waarin het pensioenfonds opereert.

De NUB moeten beschikken over de volgende competenties:

Authenticiteit, Besluitvaardigheid, Leiderschap, Loyaliteit, Onafhankelijkheid, Samenwerkingsvermogen, Strategische sturing en Verantwoordelijkheid.

Deze competenties komen mede tot uiting in onderstaande eisen.

Het NUB-lid:

- heeft een helikopterzicht en beschikt over een onafhankelijk en evenwichtig oordeelsvermogen;
- heeft een pro-actieve houding en is een sterke persoonlijkheid, standvastig en doortastend;
- kan goed met mensen omgaan, is communicatief sterk en heeft daarbij aandacht voor alle stakeholders in het pensioenfonds;
- is een zelfstandig denker en meningsvormer met:
 - o gevoel voor bestuurlijke verhoudingen
 - o oog voor alle partijen / belanghebbenden
 - o omgevingssensitiviteit en tact
 - o vermogen om door te vragen en om te kunnen gaan met druk
- heeft inzicht in aansturings- en controleprocessen in het kader van de door het bestuur uitbestede werkzaamheden;
- draagt bij aan de eenheid van het bestuur (het bestuur spreekt met één mond, eenmansacties vermijden);
- heeft een reflecterend vermogen, ook op eigen gedrag;
- is integer, gerespecteerd en betrouwbaar.