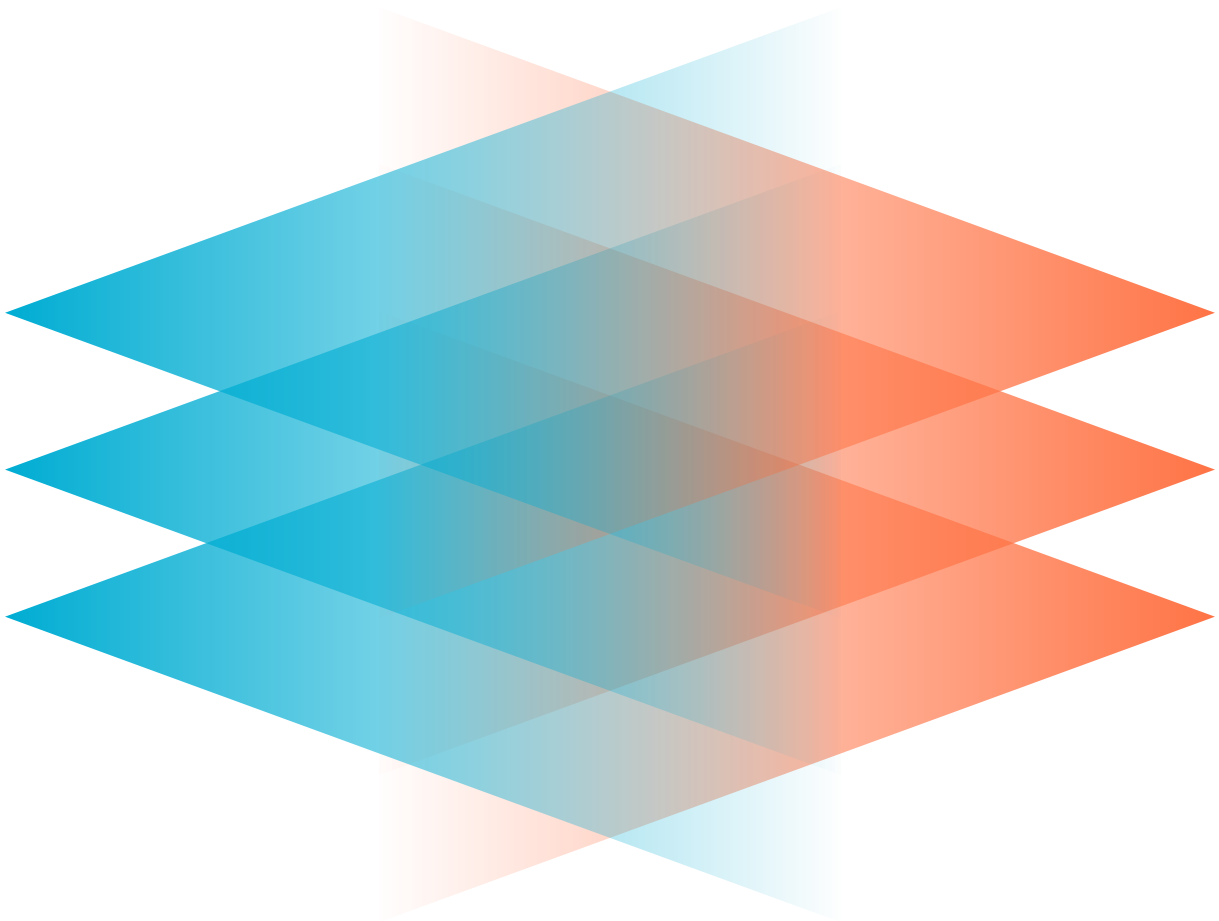


Vacature bestuurslid

ING CDC Pensioenfonds



Inhoudsopgave

Korte beschrijving van vacature	3
De kansen en uitdagingen	3
Het bestuur.....	3
Vereiste kennis en ervaring (niveau B1).....	3
Vereiste werkervaring.....	4
Verwachte tijdsbesteding	4
Doorlooptijd Toetsing DNB	4
Nevenfunctie	4
Vragen	4
Uitgebreide beschrijving van vacature	5
Vergaderfrequentie	7
Diversiteitsbeleid	7
Bepaling profielschets	8
Selectieprocedure en benoeming	8
Toetsing door de raad van toezicht.....	8
Toetsing door DNB	8
Vergoeding	8



Korte beschrijving van vacature

Sinds 1 januari 2014 voert Stichting ING CDC Pensioenfonds (ICP) de pensioenregeling van ING uit. Het fonds kent een paritair bestuur van 8 leden, een verantwoordingsorgaan en een raad van toezicht. Bestuursleden worden voorgedragen door de werkgever, de werknemersorganisaties en de centrale ondernemingsraad.

Per april 2023 ontstaat in het bestuur van de stichting een vacature voor een bestuurslid die door de COR ING wordt voorgedragen.

De kansen en uitdagingen

De huidige pensioenregeling zal waarschijnlijk nog doorlopen tot eind 2024. We verwachten dat er mede door wijzigende wet- en regelgeving de komende jaren nog veel staat te gebeuren. Er is daarom behoefte aan een kandidaat met aantoonbare bestuurlijke kennis en op het gebied van zowel de dagelijkse bedrijfsvoering als verandermanagement (run en change).

Het bestuur

In het bestuur hebben 4 vertegenwoordigers namens de werkgever en 4 namens de deelnemers (2 via de OR en 2 via de vakbonden) zitting. De bestuursleden zitten ook verspreid in de volgende drie aandachtsgebieden: Balansbeheer, Finance & Risk en Pensioen, Communicatie & Governance.

Voor de vacature zoeken we speciaal naar iemand die in de volgende twee zitting kan nemen: portefeuillehoudersoverleg Balansbeheer en portefeuillehoudersoverleg Finance & Risk.

Vereiste kennis en ervaring (niveau B¹)

- ▼ Portefeuillehoudersoverleg Balansbeheer
 - ▼ Financiële technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, balansbeheer, actuariële principes en herverzekering.
 - ▼ Relevante wet- en regelgeving.
- ▼ Portefeuillehoudersoverleg Finance & Risk
 - ▼ Relevante wet- en regelgeving, waaronder ESG.
 - ▼ Financiële technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering.
 - ▼ Risicomanagement.
 - ▼ Administratieve organisatie en interne beheersing.
 - ▼ Uitbesteding.

¹ Zie [Beleidsregel geschiktheid 2012 \(dnb.nl\)](#)



Vereiste werkervaring

De kandidaat beschikt over aantoonbare werkervaring in een van de volgende gebieden:

- ▼ Pensioen uitvoering.
- ▼ Verantwoordingsorgaan van een pensioenfond's.
- ▼ Management FM Financial Markets.
- ▼ Management GT Group Treasury.
- ▼ Management Finance of BSR (Balance Sheet Risk)– specifiek op FM of GT gebied.

Verwachte tijdsbesteding

De verwachte tijdsbesteding is circa 1 a 1½ dag per week. De VTE-score voor deze vacature bedraagt 0,2. Dit is de normering van tijdsbeslag, zoals vormgegeven in artikel 35a van het Besluit uitvoering Pensioenwet (PW) en Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb).

Doorlooptijd Toetsing DNB

De Beleidsregel geschiktheid 2012 (Beleidsregel) verduidelijkt wat de toezichthouder De Nederlandsche Bank (DNB) verstaat onder 'geschiktheid' en welke aspecten bij de toetsing van een beleidsbepaler in aanmerking worden genomen. De Beleidsregel verschaft daarnaast duidelijkheid over wanneer beleidsbepalers getoetst moeten of kunnen worden en welke informatie en antecedenten de toezichthouder hierbij meeweegt. Doorlooptijd van een toetsing bedraagt circa 6 weken na indiening van de benodigde papieren.

Nevenfunctie

De kandidaat blijft gewoon onder de normale ING CAO vallen en blijft werkzaam op zijn of haar huidige werkplek. De kandidaat zorgt voor afstemming met en goedkeuring van de leidinggevende.

Vragen

Er is een uitgebreidere functiebeschrijving aanwezig en voor eventuele vragen kun je contact opnemen met André Hollenkamp, voorzitter van ING CDC Pensioenfond's (andre.hollenkamp@ing.com).



Uitgebreide beschrijving van vacature

Profiel bestuurslid

Generiek

Alle bestuursleden beschikken over kennis, inzicht én oordeelsvorming op de volgende deskundigheidsgebieden ten minste over geschiktheidsniveau A:

- ▼ Besturen van een pensioenfonds.
- ▼ Financiële technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, balansbeheer, actuariële principes en herverzekering.
- ▼ Risicomanagement.
- ▼ Relevante wet- en regelgeving.
- ▼ AO/IB.
- ▼ Pensioenregelingen en –soorten.
- ▼ Communicatie; en
- ▼ Uitbesteding.

De besturen kennen drie portefeuillehoudersoverleggen en één commissie (Balansbeheer, Finance & Risk, Pensioen, Communicatie & Governance en de Klachten- en geschillencommissie).

Uitgangspunt voor de portefeuillehoudersoverleggen is dat de leden op de relevante deskundigheidsgebieden beschikken over deskundigheidsniveau B. Per portefeuillehoudersoverleg gelden de volgende relevante deskundigheidsgebieden:

- ▼ Portefeuillehoudersoverleg Balansbeheer
 - ▼ Financiële technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, balansbeheer, actuariële principes en herverzekering.
 - ▼ Relevante wet- en regelgeving.
- ▼ Portefeuillehoudersoverleg Finance & Risk
 - ▼ Relevante wet- en regelgeving, waaronder ESG.
 - ▼ Financiële technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering.
 - ▼ Risicomanagement.
 - ▼ Administratieve organisatie en intern beheersing.
 - ▼ Uitbesteding.
- ▼ Portefeuillehoudersoverleg Pensioen, Communicatie & Governance
 - ▼ Relevante wet- en regelgeving.
 - ▼ Pensioenregelingen en –soorten.
 - ▼ Communicatie.
- ▼ Klachten- en geschillencommissie
 - ▼ Relevante wet- en regelgeving.
 - ▼ Pensioenregelingen en –soorten.



Specifiek voor de kandidaat bestuurder

Het bestuurslid dat op voordracht van de COR wordt benoemd wordt lid van het portefeuillehoudersoverleg Balansbeheer en van het portefeuillehoudersoverleg Finance & Risk. Voorlopig zal dit gremium nog gezamenlijk voor beide fondsen overleggen ter voorbereiding van de agenda punten die op de bestuursvergaderingen zullen staan. Dit aangezien de kandidaat bestuurders binnen het bestuur als specifieke aandachtsgebieden het vermogens-, risico- en balansbeheer hebben.

De volgende specifieke taken zijn van belang voor de kandidaat bestuurder:

- ▼ Het beoordelen van het beleggingsbeleid van het fonds en de uitvoering daarvan.
- ▼ Zorgdragen voor de voorbereiding van het strategisch beleggingsbeleid en balansbeheer voor de besturen.
- ▼ Het op objectieve wijze beoordelen van de rapportages op het gebied van vermogensbeheer en risicomanagement en het vertalen daarvan naar te nemen beleidsmaatregelen.
- ▼ Het bieden van bestuurlijk tegenwicht met betrekking tot de adviezen van de vermogensbeheerders en adviseurs van het fonds, gegeven de uitbestede werkzaamheden op vermogensbeheer terrein.

De kandidaat bestuurder heeft de volgende specifieke kennis en ervaring:

- ▼ De meest gangbare beleggingscategorieën en bepaling van relevante benchmarks.
- ▼ De toepassing van balansbeheer, ALM en afdekken van risico's en de daarbij behorende instrumenten.

Tevens heeft de kandidaat bestuurder inzicht in:

- ▼ De wijze waarop selectie, aanstelling en evaluatie van interne en externe managers plaatsvindt.
- ▼ De samenhang tussen pensioenbeleid, financieringsbeleid en beleggingsbeleid, rekening houdend met de risicobereidheid en de risico capaciteit van het fonds.
- ▼ De totstandkoming van het beleggingsbeleid van het fonds.
- ▼ De wijze waarop de beleggingsstrategie tot stand komt en tactisch en operationeel wordt vertaald, inclusief de vereiste risico/rendementsafweging.
- ▼ Hoe bij het fonds het beheer van de beleggingsportefeuille (in samenhang met het beheer van de totale balans) wordt gemeten en geëvalueerd.

Op de gebieden van vermogensbeheer en risicomanagement vindt verdere deskundigheidsontwikkeling tot geschiktheidsniveau B+ plaats indien daar op moment van benoeming nog niet aan is voldaan. Dit niveau zal worden bereikt door voortgezette opleidingen, workshops, bijhouden van vakliteratuur, en specifieke trainingen.



Bij de invulling van bestuursfuncties weegt het bestuur de door de Pensioenfondsfederatie gedefinieerde competenties mee. Zie hiervoor o.a. de Pensioenfederatie publicatie “Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur”, waarbij verschillende competenties worden opgedeeld in het drieluik “denken-voelen-kracht”:

- ▼ Denken: het vermogen tot strategisch denken, multidisciplinair denken en oordeelsvorming, verantwoordelijkheid kunnen nemen en over reflecterend vermogen beschikken.
- ▼ Voelen: omgevingsbewust zijn, communicatief vermogen, samenwerken, loyaliteit.
- ▼ Kracht: strategische sturing, stressbestendigheid, onafhankelijkheid, authenticiteit, overtuigingskracht, klant- en kwaliteitsgerichtheid, besluitvaardigheid, onderhandelingsvaardigheid, voorzittersvaardigheid en leiderschap.

Het bestuur kijkt bij voordrachten hierbij in hoeverre de competenties van een voorgedragen bestuurslid bijdragen aan het geheel van het bestuur. Voor het bestuurslid dat op voordracht van de COR wordt benoemd zijn de competenties op het veld “Denken” specifiek van belang, mede in verband met de complexiteit van vraagstukken die de komende jaren worden verwacht op het gebied van beleggingen en financiële markten. Vanzelfsprekend wordt verwacht dat de kandidaat een netwerk heeft binnen de aangesloten werkgever. Daarnaast is van belang dat de kandidaat kennis en ervaring heeft met beleggingen en (financieel) risicomanagement binnen zijn of haar eerdere carrière.

Vergaderfrequentie

Er is één bestuursvergadering per maand en elk portefeuillehoudersoverleg vergadert ook eenmaal per maand, dit met uitzondering van de klachten- en geschillencommissie die indien dit nodig is bijeengeroepen wordt. Voorts zijn er (periodieke) overleggen met de raad van toezicht, het verantwoordingsorgaan en de sociale partners. De verwachte tijdsbesteding is circa 1 tot 1½ dag per week.

Diversiteitsbeleid

De besturen hechten, gelet op het belang van betrokkenen bij een adequaat bestuurd pensioenfonds, grote waarde aan de geschiktheid van de bestuurders. Daarnaast hechten de besturen aan diversiteit in alle organen van het fonds en zeker ook in het bestuur zelf. Daarbij gaat het niet alleen om geslacht en leeftijd, maar ook om verschillen in achtergrond en competenties van de diverse bestuursleden, om zo te kunnen bijdragen aan de benodigde verscheidenheid aan vaardigheden, culturen en zienswijzen in het bestuur en aan de representativiteit en herkenbaarheid van en voor de belanghebbenden.

Dit betekent dat bij de invulling van vacatures in het bestuur de kwaliteit (kennis, kunde en ervaring) en professioneel gedrag van een kandidaat voorop staat, maar ook zal worden meegewogen of een kandidaat competenties en invalshoeken inbrengt die ertoe bijdragen dat besluitvorming vanuit verschillende invalshoeken en perspectieven plaatsvindt. Bij keuze tussen meerdere geschikte kandidaten staat optimalisering van diversiteit voorop.

Hierbij wordt in het kader van de voorliggende vacatures opgemerkt dat het vertrekkende bestuurslid een leeftijd rond de 45 jaar heeft, waardoor voor deze vacature bij voorkeur een kandidaat wordt gezocht met een zekere senioriteit rondom die leeftijd.



Bepaling profielschets

Allereerst stelt het bestuur de profielschets vast. Deze profielschets wordt vervolgens ter goedkeuring voorgelegd aan de raad van toezicht.

Selectieprocedure en benoeming

Het bestuur benoemt het bestuurslid op voordracht van de COR. De besluitvorming door het bestuur over de gewenste kandidaat vindt plaats nadat een door en uit het bestuur samengestelde selectiecommissie getoetst heeft of de kandidaat voldoet aan het profiel. Hiervoor voert de selectiecommissie een gesprek met de kandidaat.

Op basis van dit gesprek en de verschaft informatie stelt het bestuur vast:

- ▼ Of de kandidaat in voldoende mate aan het profiel voldoet; en
- ▼ Waarom de desbetreffende kandidaat past in het collectief en wat de kandidaat aan het collectief toevoegt, waarbij tevens het aspect van diversiteit wordt meegewogen; en
- ▼ Of de kandidaat voldoet aan de regelgeving over de maximering van het aantal toezichthoudende functies (zie artikel 35a van het Besluit Uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling²); en
- ▼ Of eventuele nevenfuncties verenigbaar zijn met de bestuursfunctie.

Toetsing door de raad van toezicht

De besturen leggen de kandidaten vervolgens voor aan de raad van toezicht. De raad van toezicht toetst of de door het bestuur geaccordeerde kandidaat aan het profiel voldoet en voert hiertoe een gesprek met de kandidaten. Indien de raad van toezicht van oordeel is dat de kandidaat hier niet aan voldoet, kan hij de kandidaat afwijzen.

Toetsing door DNB

Het bestuur meldt de voorgenomen benoeming van het nieuwe bestuurslid bij De Nederlandsche Bank (DNB). DNB toetst de beoogde bestuurder 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 bestuur. Voorts is een uitdrukkelijk toets criterium de tijd die de beoogde bestuurder beschikbaar heeft, waarbij de VTE-score van toepassing is. De VTE-score voor deze vacature bedraagt 0,2. Dit is de normering van tijdsbeslag, zoals vormgegeven in artikel 35a van het Besluit uitvoering Pensioenwet (PW) en Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb).

Vergoeding

Het fonds heeft een beloningsbeleid. Bestuurders ontvangen een vergoeding, tenzij zij in dienst zijn van ING. Een bestuurder ontvangt per jaar EUR 29.559 (2022).

2 Op grond van artikel 35a kan het bestuurslid in ieder geval niet worden benoemd indien deze meer dan 1 voltijd equivalent aan werkzaamheden als bestuurder of in een toezichthoudend orgaan zou verrichten.

