

Functieprofiel niet uitvoerend bestuurslid

1. Algemene kenmerken van het pensioenfonds

Stichting Pensioenfonds Citigroup Nederland (hierna: het pensioenfonds) is een ondernemingspensioenfonds dat de pensioenregelingen uitvoert voor de tot 2006 als deelnemer aangemelde werknemers van Citibank Europe Plc, Netherlands Branch.

2. Doelstelling pensioenfonds

De doelstelling van het pensioenfonds is het verstrekken van nominale pensioenaanspraken en pensioenrechten, alsmede het streven naar het waardevast houden van de premievrije pensioenaanspraken en ingegane pensioenrechten van gewezen deelnemers respectievelijk pensioengerechtigden.

3. Bestuur

Het bestuur als geheel stelt het beleid van het pensioenfonds vast, is verantwoordelijk voor de besluiten en draagt zorg voor de handhaving en uitvoering van statuten en reglementen.

De belangrijkste taken van het bestuur zijn:

- het initiëren, ontwikkelen en vaststellen van de beleidskaders en de belangrijkste documenten van het pensioenfonds;
- 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 en in het jaarverslag en het informeren van de overige stakeholders over het gevoerde beleid;
- het afleggen van verantwoording over de financiële afspraken met de werkgever in het kader van de uitvoeringsovereenkomst;
- het jaarlijks beoordelen van de onafhankelijk voorzitter.

Het bestuur richt zich bij de vervulling van haar taak naar de belangen van de bij het pensioenfonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgevers. Het bestuur zorgt ervoor dat al deze groepen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd weten.

Het bestuur van het pensioenfonds werkt volgens het omgekeerd gemengd bestuursmodel dat bestaat uit een uitvoerend deel en een niet uitvoerend deel met een onafhankelijk voorzitter.

Het bestuur bestaat uit in totaal zes leden:

- een uitvoerend deel van twee uitvoerende onafhankelijke bestuursleden (verder: UB's)
- een niet uitvoerend deel van vier leden, nl.
 - een niet uitvoerend bestuurslid (verder: NUB) namens de werkgever
 - een NUB namens de actieve en gewezen deelnemers
 - een NUB namens de pensioengerechtigden
 - een onafhankelijk voorzitter

Binnen het bestuur bestaat een verdeling van taken en verantwoordelijkheden. Deze is afhankelijk van de rol (NUB respectievelijk UB) en de aandachtsgebieden van het betreffende bestuurslid. Het houderschap van de actuariële functie en de risicobeheerfunctie zijn belegd bij een UB. Het houderschap van de interne auditfunctie is bij een externe partij belegd. Bij de vervulling van deze functies kan gebruik worden gemaakt van externe partijen. Het bestuur wordt ondersteund door een externe bestuursondersteuner.

Er is een auditcommissie ingesteld die bestaat uit één lid. De auditcommissie is in ieder geval belast met het toezicht op de risicobeheersing, het beleggingsbeleid en de financiële informatieverstopping door het pensioenfonds.

Tot slot heeft het pensioenfonds een verantwoordingsorgaan waarin de belanghebbenden van het pensioenfonds zijn vertegenwoordigd. Het verantwoordingsorgaan heeft de wettelijke verantwoordingsstaken en een aantal (advies)rechten, zoals beschreven in de Pensioenwet.

3. Algemene functie-eisen bestuursleden

De geschiktheid van elk bestuurslid (ongeacht UB of NUB) wordt bepaald aan de hand van zijn of haar kennis, vaardigheden en professioneel gedrag. Dit blijkt in ieder geval uit de opleiding, werkervaring en competenties en de doorlopende toepassing hiervan. Elk bestuurslid voldoet minimaal aan de volgende eisen:

- beschikt over een HBO- of academisch werk- en denkniveau;
- heeft kennis en inzicht en kan zich een oordeel vormen op geschiktheidsniveau A van alle beschreven kennisgebieden (conform de Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur van de Pensioenfederatie):
 1. het besturen van een organisatie;
 2. relevante wet- en regelgeving;
 3. pensioenregelingen en pensioensoorten;
 4. financiële aspecten:
 - 4.1 actuariële aspecten en financiering;
 - 4.2 beleggingsbeleid en vermogensbeheer;
 - 4.3 verslaggeving;
 - 4.4 balansmanagement;
 - 4.5 herverzekering;
 5. administratieve organisatie en interne controle (AO en IC);
 6. communicatie;
 7. uitbesteding van werkzaamheden (uitbesteden).
- heeft een ruime bestuurlijke ervaring met inzicht in bestuurlijke processen, bij voorkeur opgedaan in een pensioenfonds;
- heeft affiniteit met de doelstelling en strategie van het pensioenfonds en beschikt over het vermogen om deze te bewaken vanuit zijn of haar rol als bestuurslid;
- onderschrijft dat integriteit, evenwichtige belangenafweging en onafhankelijkheid de eerste voorwaarden vormen om te kunnen besturen;
- oefent geen andere functie uit op grond waarvan (de schijn van) belangenverstremeling kan ontstaan;
- is bereid om het voor hem/haar specifiek opgestelde opleidingsplan te volgen;
- heeft oog voor de werking van groepsdynamische processen en voor het belang om individueel respectievelijk gezamenlijk regelmatig te reflecteren op eigen gedrag en op het gezamenlijke bestuurlijke functioneren (bestuurlijke evaluatie).

- Is indien noodzakelijk, in staat en bereid collega-bestuursleden aan te spreken op hun verantwoordelijkheden;
- kan voldoende tijd besteden aan het uitvoeren van zijn/haar taak;
- beschikt in voldoende mate over de volgende competenties:

1. Besluitvaardigheid	Kan weloverwogen beslissingen nemen door het ondernemen van acties of zich vastleggen door het uitspreken van meningen, zelfs als belangrijke informatie ontbreekt of onvolledig is.
2. Probleemanalyse en oordeelsvorming	Is effectief in het onderkennen en oplossen van problemen. Kan een vraagstelling ontleden, verbanden leggen en logische conclusies trekken en tot een realistische beoordeling komen.
3. Verantwoordelijkheid	Heeft inzicht in externe en interne belangen, weegt deze zorgvuldig af en legt verantwoording af. Toont lerend vermogen en is zich bewust van de verantwoordelijkheid die de functie met zich meebrengt.
4. Communicatief vermogen	Brengt op een begrijpelijke en acceptabele wijze in een daartoe geëigende vorm een boodschap over aan anderen. Is gericht op duidelijkheid, transparantie en actief feedback geven en nemen.
5. Integriteit	Is betrouwbaar in zijn of haar handelen en weet om te gaan met gevoelige en vertrouwelijke informatie. Onderschrijft de Gedragscode van het pensioenfonds en verklaart deze na te leven. Het belang van het pensioenfonds gaat boven het eigen belang.
6. Samenwerkingsvermogen	Richt samen met anderen de activiteiten op een gemeenschappelijk doel. Stelt het gezamenlijke resultaat op de eerste plaats kan zich daarvoor naar beste kunnen inzetten. Bevordert een goede onderlinge sfeer en cultuur.

4. Aanvullende functie-eisen voor de NUB's

Het NUB bestaat uit drie bestuursleden die vertegenwoordigers zijn van de belanghebbenden bij het pensioenfonds en de onafhankelijk voorzitter. Naast de algemene bestuurstaken die elk bestuurslid heeft, hebben de NUB's als taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het pensioenfonds. In dat kader zien de NUB's ten minste toe op adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging. Zij leggen over de uitvoering van de taken verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan en in het jaarverslag.

In aanvulling op de functie-eisen die op elk bestuurslid van toepassing zijn, geldt voor elk NUB dat hij/zij:

- aantoonbare binding heeft met de belanghebbenden van het pensioenfonds en de context kent waarin het pensioenfonds en Citigroup opereren;
- bij voorkeur affiniteit en relevante binding heeft met het werken in de bankensector;
- in ruime mate beschikt over de volgende competenties:

1. Toezicht en overzicht houden	Ziet erop toe dat zaken volgens afspraak en/of overeenkomstig bepaalde (afgesproken) normen tijdig worden uitgevoerd. Twijfelt niet in te grijpen als de omstandigheden hierom vragen.
2. Reflecterend vermogen	Handelt in het bewustzijn van de professionele taak en van de eigen positie, kennis en vaardigheden. Eigen denken en handelen en dat van het bestuur kritisch kunnen bezien en beoordelen. Indien nodig elkaar daar ook op aanspreken.
3. Onafhankelijkheid	Staat voor de eigen opvattingen en principes en is bereid anderen met meer macht en invloed hiermee te confronteren. Neemt en draagt verantwoordelijkheid voor eigen doen en laten.

- kennis en inzicht heeft en zich een oordeel kan vormen op geschiktheidsniveau B op meerdere van de beschreven kennisgebieden (conform de Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur van de Pensioenfederatie). De onderlinge verdeling op niveau B is gekoppeld aan de specifiek(e) aandachtsgebied(en) van de NUB's.

Toezichtsgebied/niveau	NUB namens actieve en gewezen deelnemers	NUB werkgevers	NUB pensioen-gerechtigden
Het besturen van een organisatie	B		
Relevante wet- en regelgeving			B
Pensioenregelingen en -soorten		B	
Actuariële aspecten en financiering		B	
Beleggingsbeleid en vermogensbeheer		B	
Verslaggeving	B		
Balansmanagement	B		
Herverzekering			B
Administratieve organisatie en interne controle (AO en IC)			B
Communicatie			B
Uitbesteding van werkzaamheden (uitbesteden)		B	

5. Diversiteit

Bij de samenstelling van het bestuur wordt ernaar gestreefd dat het bestuur zoveel mogelijk een afspiegeling vormt van het deelnemersbestand, waarbij de bestuursleden ook complementair zijn en competenties en invalshoeken inbrengen die elkaar aanvullen. De eis van geschiktheid prevaleert boven diversiteit.

6. Tijdsbeslag

Een bestuurslid moet voldoende tijd beschikbaar hebben en bereikbaar zijn om zijn/haar taak goed te kunnen vervullen. Het voltijdequivalent voor de functie van een niet uitvoerend bestuurder is circa 0,2 fte.

7. Benoeming, zittingsduur en evaluatie

Werving en selectie van NUB's vindt plaats via dit functieprofiel. Benoeming van NUB's vindt plaats overeenkomstig de benoemingsprocedure van het pensioenfonds. Benoeming zal plaatsvinden onder de voorwaarde dat toezichthouder DNB geen bezwaren heeft tegen de voorgenomen benoeming. De NUB's hebben zitting voor een periode van vier jaar en zijn na afloop van deze periode opnieuw benoembaar conform de Code Pensioenfonds. Een NUB kan twee keer worden herbenoemd conform de Code Pensioenfonds. De toezichttaak van het NUB wordt specifiek geëvalueerd in de jaarlijkse zelfevaluatie van het functioneren van het bestuur.