

Algemeen functieprofiel voor leden van het Verantwoordingsorgaan

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. Het Fonds behoort met een belegd vermogen van circa € 26 miljard en bijna 65.000 deelnemers tot de grotere ondernemingspensioenfonds in Nederland.

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”.

Meer informatie in het jaarverslag: [Pensioenfonds ING - Jaarverslag 2024](#)

Definities

Het Fonds is sinds 1 januari 2014 een gesloten pensioenfonds en vindt er in principe geen pensioenopbouw meer plaats in het Fonds. Een uitzondering zijn degenen voor wie de pensioenopbouw wordt voortgezet in verband met arbeidsongeschiktheid. Zij bouwen wel nog pensioen op en deze groep noemen we Actieve Deelnemers. De groep Gewezen Deelnemers, degenen waarvoor geen pensioenopbouw meer plaatsvindt in het Fonds, bestaat uit:

- Gewezen Deelnemers die pensioenaanspraken hebben opgebouwd bij het Fonds, maar niet meer in dienst zijn van een van de aangesloten werkgevers. Statutair zijn dit de Gewezen Deelnemers A.
- Gewezen Deelnemers die op 31-12-2013 al pensioen opbouwden bij het Fonds, omdat ze toen al in dienst van een van de aangesloten werkgevers (ING Bank of NN Group of een van de rechtsvoorgangers) waren en dat nog steeds zijn. Statutair zijn dit de Gewezen Deelnemers B.

Het Verantwoordingsorgaan

Het Fonds kent een (Algemeen) Bestuur in de zin van de Pensioenwet. Het Fonds is met ingang van 1 januari 2017 overgegaan op het omgekeerd gemengde bestuursmodel, zodat het Algemeen Bestuur bestaat uit een uitvoerend en een toezichthoudend/niet-uitvoerend deel. De doelstellingen van het Fonds en de taken en bevoegdheden van het Algemeen Bestuur, de Niet-Uitvoerend Bestuurders, de Onafhankelijk Voorzitter en de Uitvoerend Bestuurders zijn in de Statuten en de reglementen van het Fonds beschreven.

Daarnaast heeft het Fonds een Verantwoordingsorgaan (VO). Het Algemeen Bestuur van het Fonds legt verantwoording af over het beleid en de wijze waarop dit is uitgevoerd aan het VO. Het VO bestaat per 1 juli 2018 uit maximaal tien leden. De Werkgever Bank en de Werkgever NN zijn ieder met maximaal één lid vertegenwoordigd. De overige acht zetels worden op basis van onderlinge getalsverhoudingen verdeeld tussen de Actieve Deelnemers en de Gewezen Deelnemers B gezamenlijk enerzijds en de Pensioengerechtigden anderzijds.

Naast de wettelijk vastgelegde verantwoordingstaak heeft het VO ook een aantal wettelijke adviesrechten. Het VO is geen medebeleidsbepaler, maar heeft door de adviesrechten wel invloed op de besluitvorming.

Diversiteit

Het Algemeen Bestuur hecht grote waarde aan diversiteit en streeft dit na. Dat is de reden dat het Algemeen Bestuur een Diversiteitsbeleid heeft opgesteld en daarin een aantal uitgangspunten en doelstellingen geformuleerd ter bevordering van diversiteit en inclusie. Dit beleid bepaalt dat bij de samenstelling van het Algemeen Bestuur en Verantwoordingsorgaan naast de vereiste deskundigheid, competenties, afspiegeling van belanghebbenden en professioneel gedrag ook rekening wordt gehouden met diversiteit in geslacht of genderidentiteit en leeftijd zoals beschreven in de Code Pensioenfonds. Bij de kandidaatstelling voor het lidmaatschap van het VO wordt aandacht besteed aan de inpasbaarheid van de kandidaat binnen het geschiktheidsbeleid in combinatie met het Diversiteitsbeleid. In geval van gelijke geschiktheid genieten kandidaten die zorgen voor (meer) diversiteit in het VO de voorkeur.

Voordracht en benoeming

Leden van het VO namens de Werkgever worden voorgedragen door de Werkgever. Leden van het VO namens de overige twee geledingen worden na verkiezingen voorgedragen door en uit de Actieve Deelnemers en de Gewezen Deelnemers B, respectievelijk de Pensioengerechtigden en Gewezen Deelnemers A.

Vergoeding en tijdsbesteding

De vergoeding voor de leden van het VO is vastgelegd in het Beloningsbeleid van het Fonds. De beloning van de leden van het VO is bepaald op basis van de verantwoordelijkheid die de leden dragen en de aard en de omvang van de door hen uit te voeren werkzaamheden. VO-leden die in dienst zijn bij NN Group of ING Bank ontvangen geen beloning, maar de voor de VO werkzaamheden benodigde tijd zal door de werkgevers beschikbaar worden gesteld. De tijdsbesteding voor reguliere VO-leden bedraagt ongeveer 24 dagen per jaar. Tijdens de transitieperiode naar de Wtp kunnen dit meer dagen zijn.

Taken van het VO

Het Algemeen Bestuur legt verantwoording af aan het VO over het beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd. De Niet-Uitvoerend Bestuurders leggen verantwoording af aan het VO over de wijze waarop zij invulling hebben gegeven aan hun toezichttaak op de Uitvoerend Bestuurders.

Het VO geeft jaarlijks een schriftelijk, met argumenten onderbouwd oordeel over het handelen van het Algemeen Bestuur, het door het Algemeen Bestuur uitgevoerde beleid en de door het algemeen Bestuur gemaakte beleidskeuzes voor de toekomst alsmede over de naleving van de Gedragscode door het Algemeen Bestuur. Met het oog op deze oordeelsvorming heeft het VO recht op overleg met het Algemeen Bestuur, de registeraccountant, de certificerende actuaire en de externe adviseurs van het Fonds (en Auditcommissie). Ook ontvangt het VO alle informatie die redelijkerwijs nodig is om zijn taak goed uit te oefenen.

Het VO heeft ook het recht van voordracht voor de Niet Uitvoerende Bestuurders namens de Deelnemers en Pensioengerechtigden.

Het VO heeft adviesrecht over:

- Het vaststellen en wijzigen van de faciliteitenregeling voor bestuursleden;
- Het wijzigen van het beleid ten aanzien van het VO;
- Het beloningsbeleid;
- De vorm en inrichting van het intern toezicht;
- Het vaststellen en wijzigen van de Klachten- en Geschillenregeling van het Fonds;
- Het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid;
- Gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het Fonds of de overname van verplichtingen door het Fonds;
- Liquidatie, fusie of splitsing van het Fonds;
- Het sluiten, wijzigen of beëindigen van de uitvoeringsovereenkomst,

- Het omzetten van het Fonds in een andere rechtsvorm als bedoeld in Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, en;
- De wijze waarop in het beleggingsbeleid rekening wordt gehouden met milieu en klimaat, mensenrechten en sociale verhoudingen.

In verband met deze taken en de adviesrechten stelt het Algemeen Bestuur minimale kennis- en competentie-eisen aan de leden van het VO.

Kennis- en competentie eisen

Algemeen

Alle leden van het VO vervullen de taken zodanig dat deze taakvervulling bijdraagt aan het effectief en slagvaardig functioneren van het Fonds. Het VO vergadert zo'n vier keer per jaar met het Algemeen Bestuur en zo'n vier keer per jaar met de Niet-Uitvoerend Bestuurders. Daarnaast vergadert het VO zo'n tien keer per jaar in eigen kring en wordt deelgenomen aan vergaderingen in commissieverband.

Functioneringseisen

Van alle VO-leden wordt verwacht dat zij:

- Een meer dan gemiddelde affiniteit hebben met de pensioenmaterie;
- Voldoende cijfermatig inzicht hebben om de VO-werkzaamheden uit te kunnen voeren;
- Pensioenreglementen en juridische documenten kunnen lezen en daarover globaal een oordeel te vormen;
- De taken uitoefenen overeenkomstig wet- en regelgeving en de statuten en reglementen van het Fonds;
- Ten minste kennis op geschiktheidsniveau A uit de Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur van de Pensioenfederatie ten aanzien van de zeven hieronder genoemde kennisgebieden, dan wel bereid zijn om relevante opleidingen te volgen om dit kennisniveau te bereiken. Daarnaast kan de gelegenheid worden geboden om indien gewenst aanvullende opleidingen te volgen om (op deelgebieden) geschiktheidsniveau B te bereiken;
- Voorbereiden, bijwonen en actief participeren in de verschillende vergaderingen;
- 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;
- Voldoende tijd beschikbaar hebben om de VO-werkzaamheden uit te kunnen oefenen.
- Kennis van de Wet toekomst pensioenen is een pré.

Competenties

Een VO-lid moet beschikken over de volgende competenties:

- Samenwerkingsvermogen: heeft oog voor het groepsbelang en levert een bijdrage aan het gemeenschappelijk resultaat;
- Authenticiteit: consistent in woord en daad;
- Integriteit: eerlijk, oprecht en niet omkoopbaar;
- Besluitvaardigheid: neemt op tijd noodzakelijke beslissingen;
- Communicatief vermogen: brengt op een begrijpelijke en acceptabele wijze over aan anderen;
- Helicopterzicht en oordeelsvorming: kan gegevens en mogelijke handelwijzen tegen elkaar afwegen om tot een logisch oordeel te komen. Kan over de eigen portefeuille heen kijken;
- Onafhankelijkheid: is zelfstandig in zijn of haar gedrag, durft eigen standpunten tegenover anderen (in enig deelbelang) te handhaven en te verdedigen in het belang van het pensioenfonds;
- Verantwoordelijkheid: heeft inzicht in interne en externe belangen, weegt deze zorgvuldig af.

Kennisgebieden

Alle VO-leden dienen binnen 18 maanden na benoeming individueel te voldoen aan geschiktheid op niveau A voor de volgende zeven kennisgebieden:

- Besturen van een organisatie
- Relevante wet- en regelgeving
- Pensioenregelingen en pensioensoorten
- Uitbesteding
- Administratieve organisatie en interne controle
- Communicatie
- Financieel technische en actuariële aspecten
(inclusief risicomanagement en vermogensbeheer)

Als hiervoor een aanvullende opleiding nodig is, dan vergoedt het Fonds de kosten voor die opleiding. De VO leden vullen elkaar verder aan in kennis, zoals op het gebied van maatschappelijk verantwoord beleggen en cybersecurity.