

Funcatieprofiel lid Verantwoordingsorgaan

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 (voorheen Citibank N.A.).

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. Bestuurlijke organisatie

Het bestuur van het pensioenfonds 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. Het bestuur richt zich bij de vervulling van haar taak naar de belangen van de bij het pensioenfonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden en werkgever. Het bestuur zorgt ervoor dat al deze groepen zich door het bestuur 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. Binnen het bestuur bestaat een verdeling van taken en verantwoordelijkheden. Deze is afhankelijk van de rol (Niet-Uitvoerend respectievelijk Uitvoerend Bestuurder) en de aandachtsgebieden van de betreffende bestuurder. Bij de vervulling van deze functies wordt gebruik gemaakt van externe partijen. Het bestuur wordt ondersteund door een externe bestuursondersteuner.

Het bestuur heeft sleutelfuncties ingericht. Het houderschap van de actuariële functie is belegd bij de waarmede actuaris van het pensioenfonds. Het houderschap van de risicobeheerfunctie en de interne auditfunctie zijn bij externe deskundigen belegd.

Er is een auditcommissie ingesteld die bestaat uit één lid. De auditcommissie is ondersteunend aan de Niet-Uitvoerend Bestuurders bij het intern toezicht.

4. Het verantwoordingsorgaan

Het verantwoordingsorgaan van het pensioenfonds (hierna: VO) bestaat uit drie leden. De (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en werkgever (Citibank Europe Plc, Netherlands Branch) zijn in gelijke aantallen vertegenwoordigd.

Het VO heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur, over het door het bestuur uitgevoerde beleid, alsmede over beleidskeuzes voor de toekomst. Dit oordeel wordt gebaseerd op het jaarverslag van het pensioenfonds, de jaarrekening, de bevindingen van het intern toezicht en overige informatie.

Daarnaast wordt het VO in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over een aantal voorgenomen besluiten van het bestuur conform artikel 115a Pensioenwet. Het gaat daarbij onder meer om de profielschets voor de Niet-Uitvoerend Bestuurders, de interne klachten- en geschillenprocedure, het communicatie- en voorlichtingsbeleid van het pensioenfonds en het beloningsbeleid van het pensioenfonds.

De inrichting, taken en bevoegdheden van het VO zijn vastgelegd in de statuten en het reglement verantwoordingsorgaan van het pensioenfonds.

5. Kennis en competenties

Het bestuur van het pensioenfonds acht het van belang dat het VO als collectief beschikt over de kennis, ervaring, vaardigheden en eigenschappen die noodzakelijk zijn om het bestuur te kunnen adviseren, het beleid en de algemene gang van zaken te kunnen beoordelen en adviezen van externen te kunnen doorgronden.

De geschiktheid van het lid van het VO wordt bepaald aan de hand van zijn of haar kennis, vaardigheden en professioneel gedrag. Van een lid van het VO wordt verwacht dat hij of zij:

- bij aanvang van het VO-lidmaatschap beschikt over (basis)kennis (geschiktheidsniveau A) van:
 - het besturen van een organisatie
 - relevante wet- en regelgeving
 - pensioenregelingen en pensioensoorten
 - actuariële aspecten en financiering
 - beleggingsbeleid en vermogensbeheer
 - verslaggeving
 - balansmanagement
 - herverzekering
 - administratieve organisatie en interne controle (ao en ic)
 - communicatie
 - uitbestedingen bereid is deze kennis aan te vullen en te verdiepen;
- affiniteit heeft met de doelstelling en strategie van het pensioenfonds en bereid is om zich in te spannen voor de belangen van het pensioenfonds;
- aantoonbare binding heeft met de belanghebbenden, en in het bijzonder de (gewezen) deelnemers van het pensioenfonds en de context kent waarin het pensioenfonds opereert;
- bij voorkeur affiniteit en relevante binding heeft met het werken in de bankensector;
- kennis heeft van de maatschappelijke functies van het pensioenfonds en van de belangen van alle stakeholders daarbij;

- het vermogen heeft om de hoofdlijnen van het totale beleid van het pensioenfonds te beoordelen en zich een afgewogen oordeel te vormen over de basisrisico's die daarbij worden gelopen;
- geen andere functie uitoefent op grond waarvan (de schijn van) belangenverstrengeling kan ontstaan;
- actief deelneemt aan de meningsvorming over diverse pensioenonderwerpen die het pensioenfonds raken;
- de Nederlandse taal machtig is in woord en geschrift;
- voldoende tijd kan besteden aan het uitvoeren van zijn/haar taak;
- beschikt over de hieronder genoemde en nader omschreven 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.

6. Diversiteit

Bij de samenstelling van het VO wordt ernaar gestreefd dat VO-leden een zo evenwichtig mogelijke afspiegeling van de geledingen vormen, waarbij de leden van het VO ook complementair zijn en deskundigheid, competenties en invalshoeken inbrengen die elkaar aanvullen. Hierbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de diversiteitsnormen zoals verwoord in de Code Pensioenfonds.

7. Tijdsbesteding

Leden van het VO moeten voldoende tijd beschikbaar hebben en bereikbaar zijn om hun taak goed te kunnen vervullen. Uitgegaan wordt van ongeveer 8 dagen per jaar, inclusief opleiding.

8. Vergoeding

VO-leden ontvangen een vergoeding die bestaat uit vacatiegeld per vergadering en vergoeding van noodzakelijke kosten zoals reiskosten en studiekosten. De hoogte hiervan is vastgelegd in het door het bestuur vastgestelde en openbaar gemaakte beloningsbeleid.

9. Benoeming, zittingsduur en evaluatie

De vertegenwoordigers van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden in het VO worden gekozen door de (gewezen) deelnemers respectievelijk de pensioengerechtigden van het pensioenfonds. De vertegenwoordiger van de werkgever wordt voorgedragen door de directie van Citibank Europe Plc, Netherlands Branch. De verkiezingsprocedure is vastgelegd in het verkiezingsreglement van het pensioenfonds. Kernpunten van de procedure zijn:

- de verkiezingscommissie beoordeelt voordat een kandidaat op de kandidatenlijst wordt geplaatst of de kandidaat voldoet aan de eisen van het verkiezingsreglement en het functieprofiel;
- indien de verkiezingscommissie oordeelt dat een kandidaat voldoet aan de eisen van het verkiezingsreglement en het functieprofiel, dan voert de verkiezingscommissie een gesprek met de kandidaat;
- de verkiezingscommissie kan besluiten de kandidaat uit te nodigen tot het afleggen van een toets op geschiktheid en/of het deelnemen aan een assessment;
- er vinden alleen verkiezingen plaats als er meerdere geschikt bevonden kandidaten voor de functie zijn.

VO-leden hebben zitting voor een periode van maximaal 4 jaar en zijn na afloop van deze periode maximaal tweemaal herbenoembaar.

Het VO evalueert jaarlijks zijn functioneren. Bij de evaluatie komt in ieder geval aan de orde of het VO voldoende geschikt en divers is en of voldaan wordt aan het competentieprofiel.