

Funcieprofiel lid Bestuur STIP (2021)



A. PENSIOENFONDS STIP

Stichting IKEA Pensioenfonds (STIP) is een ondernemingspensioenfonds. Het fonds voert de pensioenovereenkomsten uit die gelden voor de werknemers van IKEA Nederland B.V. en Inter IKEA Systems B.V./Inter IKEA Services B.V.

De regeling die voor het overgrote deel van de medewerkers geldt, is een collectieve middelloonregeling met een jaarlijkse pensioenopbouw van 1,41% en een pensioenleeftijd van 68 jaar. Deelnemers betalen 25% van de vastgestelde doorsnee premie. Toeslagverlening is voorwaardelijk en afhankelijk van o.a. de financiële positie van het pensioenfonds.

Kerncijfers pensioenfonds (per 31 december 2020):

Actieve deelnemers	7.150
Gewezen deelnemers	9.243
Pensioengerechtigden	440
Pensioenvermogen	664 miljoen
Voorziening pensioenverplichtingen	635 miljoen
Premiebijdragen (op jaarbasis)	33,4 miljoen
Uitkeringen (op jaarbasis)	2,4 miljoen

Bestuur

STIP heeft een bestuur dat bestaat uit zes leden. De bestuursleden vertegenwoordigen de drie geledingen in het pensioenfonds: werkgevers, werknemers en pensioengerechtigden. Hierdoor is medezeggenschap van belanghebbenden binnen het bestuur gewaarborgd. Drie bestuursleden worden benoemd op voordracht van de directie van de aangesloten werkgevers. Eén bestuurslid namens de werknemers wordt benoemd op voordracht van FNV en één op voordracht van de Werknemersvereniging IKEA Medewerkers (W.I.M.). Het bestuurslid namens de pensioengerechtigden wordt rechtstreeks gekozen door de pensioengerechtigden. De bestuursleden worden benoemd voor een periode van vier jaar en treden daarna af conform een door het bestuur vastgesteld rooster. De voorzitter en de secretaris worden door het bestuur gekozen.

Het bestuur is complementair samengesteld en streeft ernaar zo veel mogelijk een redelijke afspiegeling van de belanghebbenden in het pensioenfonds (naar geslacht, leeftijd en deelpopulatie) te zijn, zoals nader wordt uitgewerkt in het diversiteitsbeleid van het pensioenfonds.

Het bestuur behartigt de belangen van iedereen die bij het pensioenfonds betrokken is: actieve deelnemers, gewezen deelnemers, (gewezen) partners, pensioengerechtigden en werkgevers.

Taken en verantwoordelijkheden van het bestuur

Het bestuur is verantwoordelijk voor een goede uitvoering van de door sociale partners overeengekomen pensioenafspraken. De bestuursverantwoordelijkheden omvatten het prudent beleggen van de financiële middelen van het pensioenfonds, het voeren van een solide financieel beleid, zorgvuldig beheer van het pensioenfonds, de administratieve uitvoering van de regeling en de communicatie met en verantwoording naar belanghebbenden. Het bestuur bepaalt de strategie van het pensioenfonds en het te voeren beleid, geeft leiding aan de organisatie (inclusief de uitbesteding),

houdt toezicht op de uitvoering en is gesprekspartner voor belanghebbenden en voor externe partijen waaronder de toezichthouders AFM en DNB. Risicomanagement is een essentieel onderdeel van de bestuursfunctie. Het ondernemen van de juiste acties en het in samenhang beoordelen van voorgelegde voorstellen en adviezen zijn voor de bestuursleden essentiële activiteiten.

Het bestuur van een pensioenfonds is een collectieve, integrale verantwoordelijkheid, waarbij alle leden in staat zijn een bijdrage te leveren. Elk bestuurslid moet in staat zijn tot afgewogen oordelen te komen en zo bij te dragen aan het collectief. Elk bestuurslid is hoofdelijk aansprakelijk voor de genomen besluiten en zit (daarom) zonder last en ruggenspraak in het bestuur.

Bij de taakverdeling tussen de bestuursleden van STIP worden zes portefeuilles onderscheiden:

- Pensioenbeleid
- Risicomanagement en compliance
- Financiële zaken
- Vermogensbeheer
- Uitbesteding
- Communicatie

Uitvoering

De volgende taken zijn uitbesteed aan externe partijen:

- het vermogensbeheer is uitbesteed aan AEGON Investment Management en Northern Trust Asset Management. De beleggingsadministratie is uitbesteed aan International Trust Services.
- de pensioenadministratie, financiële administratie en de bestuursondersteuning zijn uitbesteed aan Achmea Pensioenservices.
- de risicoherverzekering is uitbesteed aan Zwitserleven.

Het bestuur heeft verder een adviserend actuaire, een certificerende actuaire, een externe accountant en een extern adviseur vermogensbeheer aangesteld.

Beleggingsadviescommissie (BAC)

De BAC bestaat minimaal uit twee leden, een werkgeversafgevaardigde en een werknemersafgevaardigde en wordt ondersteund door een extern adviseur vermogensbeheer. Deze commissie is beleidsvoorbereidend en vertaalt onder andere de aanbevelingen uit de ALM-studie naar het beleggingsbeleid voor de korte en lange termijn. Verder zijn de leden van de BAC namens het bestuur het eerste aanspreekpunt voor de vermogensbeheerders. Ook zorgt de BAC voor het analyseren van de rapportages van de vermogensbeheerders en de beleggingsadministrateur en geeft daar indien nodig opvolging aan.

Benoeming en ontslag van bestuursleden

Voordracht van bestuursleden vindt plaats na voordracht door de werkgever, door werknemersorganisaties (FNV en W.I.M.) respectievelijk door rechtstreekse verkiezingen onder pensioengerechtigden.

Het bestuur kan een voorgedragen kandidaat weigeren als de kandidaat niet in het geschiktheidsprofiel van het bestuur past.

Voor de benoeming van een bestuurslid is altijd instemming nodig van De Nederlandsche Bank. Deze toetst zowel geschiktheid als betrouwbaarheid van de kandidaat.

Bestuursleden hebben ten hoogste vier jaren zitting en zijn daarna nog twee maal herbenoembaar voor een zittingstermijn van vier jaar.

Vergoedingsregeling

Het bestuurslid dat niet in dienst is van een van de werkgevers ontvangt een beloning op grond van het beloningsbeleid van STIP.

Medezeggenschap, verantwoording en intern toezicht

Het bestuur van het pensioenfonds legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan over het beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd. Het verantwoordingsorgaan heeft de bevoegdheid om een oordeel te geven over het handelen van het bestuur, over het door het bestuur gevoerde beleid en over de beleidskeuzes voor de toekomst. Het verantwoordingsorgaan adviseert het bestuur daarnaast in een aantal in de wet genoemde gevallen. Het bestuur vergadert ten minste twee maal per jaar gezamenlijk met het verantwoordingsorgaan.

Het interne toezicht wordt jaarlijks uitgevoerd door een visitatiecommissie bestaande uit drie externe deskundigen.

B. ALGEMEEN FUNCTIEPROFIEL

Dit algemeen functieprofiel geldt voor elk bestuurslid en bevat geschiktheidseisen, deskundigheidseisen en competenties.

Geschiktheidseisen

HBO/VWO-opleidingsniveau of daarmee vergelijkbaar werk- of denkniveau.

- Ervaring in het besturen van een organisatie. Dat betekent dat een bestuurslid:
 - in staat is een visie te ontwikkelen en een strategie te bepalen met betrekking tot het pensioenfonds en zijn taken in het perspectief van maatschappelijke ontwikkelingen, en ook het vermogen heeft om te anticiperen op de risico's ten aanzien van de gevolgen van beleid en uitvoering;
 - leiding kan geven aan de activiteiten ter realisatie van de doelstellingen en in control zijn ten aanzien van de juiste uitvoering van de activiteiten (regiefunctie). Dit omvat ook het toezicht kunnen houden op de uitvoering;
 - sturing kan geven aan bestuurlijke processen.
 - het beleid van het pensioenfonds moet kunnen communiceren met de verschillende stakeholders en het pensioenfonds kunnen vertegenwoordigen in extern overleg met contractpartijen, adviseurs en toezichthouders.

Deskundigheidseisen

Het bestuurslid moet kennis en inzicht hebben van alle hieronder beschreven deskundigheidsgebieden.

Besturen van een organisatie en van een pensioenfonds in het bijzonder

Het bestuurslid moet basiskennis hebben van: doel van STIP, verhouding van het pensioenfonds tot werkgever, sociale partners, deelnemers, pensioengerechtigden en pensioenbureau, governance van het pensioenfonds, statuten, ABTN, reglementen van de diverse organen van het pensioenfonds, taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het bestuur, zijn/haar eigen verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid, gedragscode, werkwijze van het bestuur.

Relevante wet- en regelgeving

Het bestuurslid moet basiskennis hebben van: de Pensioenwet en de implicaties er van voor het pensioenfonds.

Pensioenregelingen en pensioensoorten

Het bestuurslid moet basiskennis hebben van: het pensioengebouw en de verschillen tussen de pensioenpijlers, de verschillende vormen waarin het pensioen als arbeidsvoorwaarde kan worden uitgevoerd, de in Nederland meest voorkomende pensioenregelingen (DB, DC, CDC) en de verschillen tussen deze regelingen, de verschillen in eindloon en vormen van middelloon, diverse indexeringsregelingen en de verschillen daartussen. Verder heeft het bestuurslid kennis van de hoofdlijnen van de pensioenreglementen van STIP.

Financieel technische en actuariële aspecten

Het bestuurslid moet basiskennis hebben van: de financieringswijze van de pensioenregeling en de daarbij relevante aspecten (Financieel Toetsingskader), de grondslagen welke van belang zijn bij de vaststelling van pensioenverplichtingen, gangbare begrippen voor de aanduiding van de vermogenspositie, budgettering, jaarverslaglegging en jaarrekening.

Vermogensbeheer

Het bestuurslid moet basiskennis hebben van: de verschillende stappen in het beleggingsproces en de betekenis daarvan (ALM, strategische, tactische asset allocatie, beleggingsplan, operationeel beheer, performance meting en evaluatie), de meest gangbare beleggingscategorieën bij

pensioenfondsen en de verschillen in termen van rendement en risico, de meest gebruikte begrippen in vermogensbeheer en de betekenis daarvan, het beleggingsplan van het pensioenfonds.

Administratieve organisatie en interne controle

Het bestuurslid moet basiskennis hebben van: beheersing van risico's onder meer door adequate inrichting van de administratieve organisatie en intern control.

Uitbesteden van werkzaamheden

Het bestuurslid moet basiskennis hebben van: de uitbestedingsregels op grond van het (Besluit uitvoering) Pensioenwet, welke aspecten bij uitbesteding van belang zijn, op welke wijze over uitvoering wordt gerapporteerd en hoe toezicht hierop wordt gehouden.

Communicatie

Het bestuurslid moet basiskennis hebben van: de wettelijke verplichtingen die aan communicatie met deelnemers, pensioengerechtigden en toezichthouders worden gesteld, hoe de communicatie door STIP is opgezet en op welke wijze gecommuniceerd moet worden.

Het bestuur stelt als eis dat elke bestuurder bij aantreden geschiktheidsniveau A bezit conform de 'Geschiktheidseindtermen' zoals opgenomen in bijlage 9 van de Handreiking Geschikt pensioenfondsbestuur 2017 van de Pensioenfederatie. Het bestuur streeft er daarnaast naar om voor het bestuur als geheel kennisniveau B te hebben zoals beschreven in de Handreiking. Doel is dat zowel eerste als tweede portefeuillehouder geschiktheidsniveau B hebben op de relevante deskundigheidsgebieden binnen één respectievelijk binnen twee jaar na benoeming. Voor de Beleggingsadviescommissie gelden aanvullende eisen. Zie daarvoor het aanvullend functieprofiel Beleggingsadviescommissie.

Competenties

Het bestuur vindt het voor een goed functioneren van belang dat het bestuur als geheel over de hierna volgende competenties beschikt.

Besluitvaardigheid:

Weloverwogen beslissingen nemen door het ondernemen van acties of zich vastleggen door het uitspreken van meningen, zelfs als belangrijke informatie ontbreekt of onvolledig is.

Multidisciplinair denken en oordeelsvorming:

Dwarsverbanden en de samenhang zien en communiceren tussen de verschillende domeinen/deskundigheidsgebieden. Kan mogelijke handelwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar afwegen en logische conclusies trekken en tot realistische beoordelingen komen.

Strategisch denken & sturen:

Breder of dieper inzicht verschaffen in problemen of situaties door ze in een meer omvattend begrippenkader te plaatsen en van daaruit te handelen. De grote lijnen en voornaamste implicaties van gebeurtenissen in beeld hebben en houden. Verder kijken en denken dan de dagelijkse focus.

Samenwerken:

Samen met anderen de activiteiten richten op een gemeenschappelijk doel. Het gezamenlijke resultaat op de eerste plaats stellen en zich daarvoor naar

	beste kunnen inzetten. Een goede onderlinge sfeer bevorderen.
Organisatiesensitiviteit:	Onderkennen van de invloed van eigen beslissingen of activiteiten op onderdelen van de organisatie.
Omgevingsbewustzijn:	Weten en begrijpen hoe een pensioenfonds en diens omgeving (denk aan: verantwoordingsorgaan, intern toezicht, sociale partners, toezichthouders, uitvoerders, adviseurs, etc.) werkt en hoe daarbinnen te manoeuvreren teneinde de gestelde doelen te bereiken.
Reflecterend en kritisch vermogen:	Handelen 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.
Onafhankelijk:	Staan voor de eigen opvattingen en principes en bereid zijn anderen met meer macht en invloed hiermee te confronteren. Verantwoordelijkheid nemen en dragen voor eigen doen en laten.
Relatienetwerken:	Het bouwen van lange termijn relaties en deze effectief benutten voor de eigen functie of organisatie. Gemakkelijk naar anderen toe stappen en zich gemakkelijk in gezelschap mengen.

Vergaderfrequentie en tijdsbesteding

Vergaderfrequentie

Het bestuur vergadert ten minste tien maal per jaar en verder zo vaak als de voorzitter of ten minste twee bestuursleden dat verlangen. Daarnaast worden van de bestuursleden verwacht op zogenoemde kennissessies.

Beschikbare tijd

In overeenstemming met de 'norm tijdsbeslag' in Besluit uitvoering Pw en Wvb moet een bestuurslid onderstaand aantal uren beschikbaar hebben voor zijn of haar bestuursfunctie:

Voorzitter:	12 uur per week
Secretaris:	10 uur per week
Bestuurslid:	8 uur per week.

C. PROCEDURE

Op grond van de statuten van STIP worden de vertegenwoordigers van de werkgevers benoemd na voordracht door de werkgever, van de werknemers na voordracht door FNV en W.I.M., en van de pensioengerechtigden na rechtstreekse verkiezing door de pensioengerechtigden. Kandidaatstelling voor verkiezingen vindt plaats door individuele pensioengerechtigden. Indien er geen geschikte kandidaten beschikbaar zijn namens de werkgever of de pensioengerechtigden, zullen deskundige externe bestuurders als kandidaat worden voorgedragen namens de betreffende geleding. De externe bestuurders nemen dan tijdelijk de plaats in totdat de betreffende geleding een geschikte kandidaat binnen haar eigen geleding heeft gevonden en deze wenst voor te dragen. Indien er twijfel is of een kandidaat voldoende gekwalificeerd is kan er een extern assessment worden afgenomen.

Verkiezingscommissie

De verkiezingscommissie bestaat uit twee leden van het bestuur, een werkgeversvertegenwoordiger en een werknemersvertegenwoordiger. Deze commissie heeft als taak om te zorgen dat de verkiezingsprocedure juist wordt gevolgd. Daarbij past de commissie het verkiezingsreglement toe.

Rol van het bestuur

Het bestuur dient in het kader van de formele toetsingsprocedure van DNB kandidaten te beoordelen. Door de invoering van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen heeft het bestuur een wettelijk weigeringsrecht, indien een kandidaat volgens het bestuur niet aan de profielschets voldoet.

Kandidaatstelling

Het bestuur stelt het functieprofiel vast en publiceert deze op de website van STIP.

Kandidaatstellende organisaties kunnen het bestuur om advies vragen ten aanzien van de geschiktheid van een kandidaat in relatie tot de profielschets en wettelijke voorschriften; mensen die zichzelf kandidaat willen stellen kunnen het bestuur uiteraard ook om dat advies vragen. Het bestuur vraagt de kandidaatstellende organisaties of de individuele kandidaten om het pensioenfonds te informeren over de geschiktheid van voorgenomen kandidaten, waartoe aan het pensioenfonds een CV van de kandidaat ter beschikking wordt gesteld.

Het functioneren van de bestuursleden wordt ten minste eenmaal per jaar geëvalueerd. In deze individuele evaluatie wordt de mate waarin aan het profiel wordt voldaan alsmede de ontwikkelmogelijkheden betrokken.

Benoeming

Na de voordracht door de werkgever, werknemersorganisaties dan wel na verkiezingen wordt een nieuw benoemd bestuurslid getoetst door DNB op geschiktheid en betrouwbaarheid. Formele benoeming is dan ook onder voorbehoud van een verklaring van geen bezwaar van DNB. Na ontvangst van de verklaring van geen bezwaar wordt het bestuurslid ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel.

Zittingsduur

De leden van het bestuur worden benoemd voor een termijn van vier jaar. Na afloop van deze termijn zijn zij opnieuw benoembaar. Rekening houdend met deze termijn treden zij af volgens een door het bestuur vastgesteld rooster van aftreden. Voorgedragen bestuursleden kunnen maximaal twee keer worden herbenoemd. Verkozen bestuursleden kunnen niet worden herbenoemd. Voor hen worden verkiezingen uitgeschreven, waarbij een bestuurslid maximaal twee maal kan worden herkozen.