

## Visie- en strategiedocument Provisum

De Stichting Pensioenfonds Provisum (het pensioenfonds) beschikt over een missie, visie en strategie die de leidraad vormen in de beleidskeuzes van het fonds.

### Missie

De missie van het pensioenfonds is het op professionele, betrouwbare, transparante en efficiënte wijze uitvoeren van de pensioenregelingen, zoals deze tussen de werkgevers en (gewezen) werknemers zijn overeengekomen. Hoe het pensioenfonds invulling geeft aan deze missie wordt hieronder weergegeven.

### *Professioneel*

Het bestuur richt de organisatie zodanig in, dat een goed bestuur gewaarborgd is (artikel 33 van de Pensioenwet). Het bestuur volgt daarbij de Code Pensioenfondsen van september 2013 van de Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie inzake goed pensioenfondsbestuur. Een uitgebreide omschrijving van de organisatie van het pensioenfonds is opgenomen in de Actuariële Bedrijfstechnische Nota (ABTN).

Bestuurders dienen te voldoen aan geschiktheidscriteria waarmee zij hun taken en verantwoordelijkheden op adequate wijze kunnen invullen zodat een beheerste en integere bedrijfsvoering van het fonds wordt bewerkstelligd en dat het bestuur als geheel "in control" is. Deze geschiktheidscriteria zijn opgenomen in het plan van aanpak deskundigheid. Hierin is permanente educatie als een continu aandachtspunt opgenomen.

Een ander punt van aandacht is het vinden van geschikte bestuurders in de toekomst. Er wordt steeds meer van bestuurders verwacht en de tijd dat je een bestuursfunctie er zo maar bij doet is voorbij. Dit onderwerp heeft de aandacht van het Dagelijks Bestuur. Zij kijkt ook serieus naar 'succession planning'.

### *Betrouwbaar*

Het bestuur draagt zorg voor een integere bedrijfsvoering en heeft hiertoe een integriteitsbeleid opgesteld. De doelstelling van het integriteitsbeleid is om er voor te zorgen dat aan het pensioenfonds verbonden personen op alle niveaus handelen in overeenstemming met maatschappelijk geaccepteerde waarden en normen en met de toepasselijke wet- en regelgeving. De volgende maatregelen dragen hiertoe bij: een periodieke analyse van de integriteitsrisico's, de gedragscode, de klokkenluidersregeling, de incidentenregeling, het beloningsbeleid, de klachten- en geschillenregeling en de aanwezigheid van de compliance officer.

### *Transparant*

Het bestuur streeft naar openheid en transparantie over het gevoerde beleid, de besluitvormingsprocedures, de financiële situatie en de gang van zaken binnen het pensioenfonds. Hiervoor maakt zij onder andere gebruik van een openbare website en brengt zij eens per kwartaal een nieuwsbrief uit, het zogenaamde Pensioenbericht. Het beleid omtrent communicatie ligt vast in het communicatiebeleidsplan. Jaarlijks stelt de communicatie commissie een communicatieplan op met activiteiten en aandachtspunten voor het komende jaar. Deze wordt geaccordeerd door het bestuur.

### *Efficiënt*

Het bestuur streeft naar het zo efficiënt mogelijk uitvoeren van de pensioenregelingen. Kosten spelen hier een belangrijke rol. Deze worden periodiek geëvalueerd en gemonitord en worden mogelijke verlagingen van de kosten onderzocht. Op basis van deskundigheid, servicelevel, schaal en efficiency wordt de afweging gemaakt of een dienst of activiteit uitbesteed wordt of niet. Het

pensioenfonds heeft zijn uitbestedingsbeleid in een nota vastgelegd waarmee het verankert dat het voldoet aan de wettelijke eisen die aan uitbesteding bij een pensioenfonds worden gesteld.

### Visie en doelstellingen

Naast het invullen van de missie streeft het pensioenfonds naar een toekomstbestendige uitvoering van de pensioenregelingen binnen de huidige en komende wettelijke kaders. Bij het streven naar een toekomstbestendige uitvoering van de pensioenregelingen wordt de koopkracht van de deelnemers zowel nu als in de toekomst zo goed als mogelijk in stand gehouden tegen een verantwoorde premie. De uitdaging daarbij is om pensioenbewustzijn en reële pensioenverwachtingen te managen.

### *Toekomstbestendige uitvoering binnen huidige en komende wettelijke kaders*

De pensioensector is continu in beweging en staat veranderingen te wachten die zorgen voor onzekerheid. De uitdaging is te blijven voldoen aan de verwachtingen van alle belanghebbenden van het fonds. Er zijn ontwikkelingen (zoals de vergrijzing van het fonds en wijzigingen in regelgeving) die ook gevolgen hebben voor de besturing en inrichting van het fonds. Deze ontwikkelingen maken het noodzakelijk om de uitvoering van de pensioenregeling via een eigen ondernemingspensioenfonds te toetsen en te evalueren. DNB heeft in januari 2014 risico-indicatoren geformuleerd waaraan besturen van pensioenfondsen de houdbaarheid van hun pensioenfonds moeten toetsen. Mede aan de hand van deze risico-indicatoren heeft het pensioenfonds een algemene verkenning van de toekomstbestendigheid en kwetsbaarheid van het fonds uitgevoerd. De verkenning gaf inzicht in het feit dat het pensioenfonds niet kwalificeert als een fonds waarbij de toekomstbestendigheid extra aandacht vereist ten opzichte van andere pensioenfondsen of waarbij sprake zou zijn van bijzondere kwetsbaarheid. De analyse zal periodiek worden herhaald.

Ondanks dat de toekomstbestendigheid van het fonds geen extra aandacht vereist moet het bestuur alert zijn en zorgen dat het niet overvallen wordt door ontwikkelingen waarop zij niet of niet tijdig kunnen reageren. Plannen voor nieuwe regelgeving worden door het bestuur nauwlettend in de gaten gehouden. De consequenties worden in kaart gebracht en waar nodig wordt een plan van aanpak opgesteld om de nieuwe regelgeving te implementeren. Deze acties worden meegenomen in de jaarplannen van de commissies.

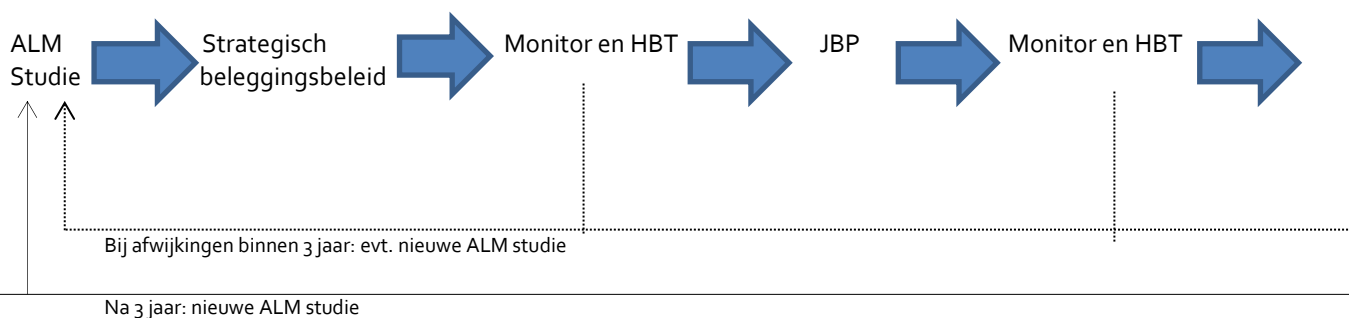
Een andere manier om een toekomstbestendige uitvoering te waarborgen is een acceptabel kostenniveau. Dit betekent een continue evaluatie en monitoring van de kosten, zoals hiervoor reeds is vermeld, en van de uitvoeringsvorm. Is een ondernemingspensioenfonds nog wel de meest efficiënte vorm om de pensioenregelingen uit te voeren? In 2015 heeft het bestuur geconcludeerd dat er goede argumenten zijn om te kiezen voor een eigen ondernemingspensioenfonds, zoals de invloed en betrokkenheid van de belanghebbenden en het hoge serviceniveau, maar dat het APF een interessant alternatief zou kunnen zijn. De ontwikkelingen rond het APF zullen worden gevolgd door het bestuur. Daarnaast vindt periodiek een evaluatie plaats van de uitvoeringsvorm waarbij de alternatieven in kaart worden gebracht.

### *Behoud koopkracht en verantwoorde premie*

Op lange termijn is koopkrachtbehoud belangrijker dan de nominale waarde van het pensioen. Het bestuur ziet, gezien de ernstige gevolgen van inflatie op de lange termijn, een prioriteit om een goed pensioen in reële termen na te streven tegen een verantwoorde premie. Voor het nastreven van deze doelstelling (ambitie) dient het bestuur bereid te zijn om beleggingsrisico's te nemen. Het beleggingsbeleid is vastgelegd in het Beleggingsstatuut. Met sociale partners en het verantwoordingsorgaan zijn de risiconormen afgestemd en de voorwaarden waaronder de beleggingsrisico's genomen kunnen worden.

Tenminste eens in de drie jaar vindt een ALM studie plaats. Op grond van deze ALM studie wordt het strategisch beleggingsbeleid vastgesteld. Jaarlijks wordt door middel van de jaarmonitor getoetst in hoeverre het beleid nog tot de gewenste resultaten leidt en wordt gemeten in hoeverre nog aan de risiconormen wordt voldaan. Wanneer de monitor aangeeft dat de resultaten ernstig afwijken van de oorspronkelijke ALM of wanneer niet (meer) aan de risiconormen wordt voldaan kan het bestuur besluiten om ook binnen de drie jaars periode een nieuwe ALM studie uit te voeren en het strategisch beleid opnieuw vast te stellen.

De uitwerking van het tactische beleggingsbeleid vindt binnen de strategisch vastgestelde ruimtes en risiconormen plaats in het jaarbeleggingsplan. De visie van de vermogensbeheerder en de jaarmonitor vormen mede input voor het jaarbeleggingsplan. Jaarlijks vindt, vóór de vaststelling van het jaarbeleggingsplan, ook een haalbaarheidstoets plaats. Deze toets geeft aan in hoeverre aan de lange termijn risiconormen wordt voldaan in termen van gewenst pensioenresultaat (60 jaars horizon). Wanneer niet voldaan wordt aan de benoemde normen ten aanzien van de haalbaarheidstoets kan het bestuur besluiten om ook binnen de drie jaars periode een nieuwe ALM studie uit te voeren en het strategisch beleid opnieuw vast te stellen.



### *Pensioenbewustzijn vergroten*

Het pensioenfonds beoogt zowel de deelnemers als de aangesloten werkgevers te helpen om de juiste keuzes op pensioengebied te maken. Het pensioenfonds wil de deelnemers een helder inzicht geven in hun pensioensituatie en hen op weg helpen met hun persoonlijke financiële planning. Het communicatiebeleidsplan beschrijft op welke wijze het communicatiebeleid bijdraagt aan de verwezenlijking van de doelstellingen van het pensioenfonds en op welke wijze zij met haar doelgroepen en omgeving wil communiceren. Een nadere en concretere invulling van het communicatiebeleidsplan wordt jaarlijks uitgewerkt in een jaarplan.

### *Fondsdocumenten en jaarplannen*

Hierboven is kort weergegeven hoe het pensioenfonds haar visie en doelstellingen denkt te bereiken. Dit wordt uitgebreider uitgewerkt in de fondsdocumenten en jaarplannen van de commissies. De fondsdocumenten worden periodiek herzien.

De jaarplannen van de commissies kunnen worden gezien als invulling van het strategische beleid en worden goedgekeurd door het bestuur.

De controle op de voortgang van de acties worden door het bestuur gemonitord. Zo zorgt het bestuur dat zij op de hoogte blijft, waar nodig is kan bijsturen en 'in control' is. De onderwerpen die niet aan een commissie toebedeeld zijn, worden voorbereid door het Dagelijks Bestuur.