

Profielschets met specifiek aandachtsgebied Beleggingen

Profiel van een bestuurder

Specifiek aandachtsgebied: beleggingen

1. Het fonds

Stichting Pensioenfonds Provisum, het fonds, is een ondernemingspensioenfonds. Het fonds heeft tot doel de pensioenen en soortgelijke uitkeringen te verzekeren aan de pensioengerechtigden en de (gewezen) deelnemers van C&A Nederland en van vennootschappen die tot hetzelfde concern behoren. Door het fonds worden vier pensioenregelingen uitgevoerd. Twee regelingen zijn eindloonregelingen. Een van deze regelingen kent geen actieve deelnemers meer. De andere eindloonregeling geldt voor verzekerden die voor 1 januari 2006 in dienst waren bij C&A of de andere aangesloten bedrijven. De derde regeling is een middelloonregeling en is van toepassing voor verzekerden die na genoemde datum in dienst zijn getreden. De vierde regeling is een beschikbare premieregeling, een excedent pensioenregeling die van toepassing is op het salarisdeel voor zover dat het maximum sociale verzekeringsloon (2023: € 66.952) te boven gaat. Daarnaast voert Provisum nog een vrijwillig aanvullende pensioenregeling uit.

Voor de missie, visie en strategie wordt verwezen naar de website van Provisum: zie <https://provisum.nl/over-provisum/missie-en-visie>

Kerngegevens per 31 december 2022 van het fonds zijn:

aantal actieve deelnemers	: 2.317
aantal gepensioneerden	: 2.931
aantal gewezen deelnemers	: 3.918
dekkingsgraad	: 138,4%
belegd vermogen	: ± € 1,3miljard

Het fonds streeft ernaar om de premies van de deelnemers zodanig te beleggen dat een optimaal rendement wordt behaald tegen acceptabele risico's en kosten. Het bestuur heeft het vermogensbeheer uitbesteed aan Anthos Fund & Asset Management B.V. De pensioenadministratie, financiële administratie en de beleidsondersteuning worden door het eigen pensioenbureau uitgevoerd. Daarnaast maakt het bestuur gebruik van de diensten van een actuaris, interne- en externe accountant, functievervuller risico en compliance- en privacy officer.

2. Het Bestuur

Het bestuur van het fonds bepaalt hoe de pensioenregelingen worden uitgevoerd en legt daarover beleid vast. Op dat beleid ziet de raad van toezicht toe. Het bestuur legt verantwoording over het beleid af aan het verantwoordingsorgaan. Het bestuur van het fonds werkt volgens een paritair bestuursmodel en bestaat in totaal maximaal uit 8 personen. Vier van de leden zijn aangewezen door de werkgevers, twee door de werknemers en twee door de pensioengerechtigden. De leden van het bestuur worden benoemd voor een periode van 4 jaar. Een herverkiezing voor een periode van wederom 4 jaar is eenmaal mogelijk. Het bestuur streeft een cultuur van transparantie en respectvolle onderlinge openheid na en vindt diversiteit in het bestuur van belang. Het gaat dan om diversiteit in kennis en competenties enerzijds en leeftijd en geslacht anderzijds. Dit vertaalt zich in verschillende profielen voor de verschillende functies binnen het bestuur.

De personen hebben per **01/01/2023** zitting in het bestuur:

	Dagelijks bestuur	Pensioenen	Beleggingen	Communicatie	Interne audit	Risicobeheer	Compliance
Lidy Beute (*)							
Jan Bezemer			X				
Madelon Flint		X					
Linda ten Broeke						X	

Leon Dijkstra	X						X
Gert Jan Pieters	X		X	X			
Ric van der Woude		X			X		
Makkie Konijn (*)				X			

(*) is (ook) deelnemer aan een werkgroepen binnen het fonds (IT of Maatschappelijk beleggen).

De commissies hebben tot taak om voor de hun toegewezen aandachtsgebieden het beleid voor te bereiden, het bestuur te adviseren en toe te zien op de uitvoering door het pensioenbureau. Iedere commissie komt gemiddeld eenmaal per één of twee maanden bijeen.

Het interne toezicht van het fonds vindt plaats door een raad van toezicht (RvT) die bestaat uit minimaal drie onafhankelijke deskundigen. De leden van de RvT worden benoemd door het bestuur waarbij het verantwoordingsorgaan (VO) het recht op een bindende voordracht heeft. De RvT heeft het statutaire recht op alle informatie uit de bestuursstukken of overleg die de RvT nodig acht voor een goede taakvervulling, die gericht is op de beoordeling of het bestuur effectief en slagvaardig functioneert, beheerst en integer bestuurt, de risico's adequaat beheerst en de belangen evenwichtig afweegt. De RvT beoordeelt daarvoor de beleid- en bestuursprocedures en checks en balances binnen het fonds, de manier waarop het bestuur het fonds aanstuurt, de risico's identificeert en managet en waarop het tot evenwichtige besluiten komt. De RvT bespreekt de resultaten met het bestuur en legt verantwoording af aan het VO.

Het bestuur legt over het gevoerde beleid en beleidskeuzes voor de toekomst verantwoording af aan het VO. Het bestuur zorgt er met het oog daarop voor dat de hoofdpunten van het beleid en de doelstellingen en de uitgangspunten van het fonds inzichtelijk zijn voor het VO. In het jaarverslag legt het bestuur verantwoording af over het beleid en de gemaakte keuzes.

De bestuurder zal plaatsnemen in de beleggingscommissie

3. Vereisten algemeen

Iedere bestuurder van het fonds onderschrijft de volgende uitgangspunten:

- Integriteit en onafhankelijkheid vormen de eerste voorwaarde om te kunnen besturen.
- Bestuurders staan er borg voor voldoende tijd voor de uitoefening van de bestuursfunctie beschikbaar te hebben. Zij stellen zich op de hoogte van wat de regelgeving op dit punt voorschrijft.
- Bestuurders hebben een grondige kennis van het fonds zelf in termen van de regeling, de populatie, de cultuur e.d. De doelstellingen van het fonds en de op de fondskarakteristieken afgestemde uitgangspunten zitten bestuurders als het ware 'in de genen'. Die doelstellingen en uitgangspunten zijn voor de bestuurders van het fonds van cruciaal belang voor de evenwichtige afweging van belangen en voor de omgang met dilemma's in de bestuurlijke besluitvorming.
- Bestuurders zijn zich ervan bewust dat de cultuur van een (financiële) instelling voorspeller is van de prestaties van de organisatie en zijn zich bewust van het belang van voorbeeldgedrag: 'the tone at the top'. Bestuurders hebben open 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).

3.a. Werkzaamheden van de beleggingscommissie

De beleggingscommissie is belast met:

- de voorbereiding van de nieuwe pensioenregeling (Wtp) en de benodigde aanpassingen op het strategische beleggingsbeleid;
- de advisering/beleidsontwikkeling op het gebied van beleggen;
- het toezicht op de juiste uitvoering van het beleggingsbeleid (waar onder MVB-beleid).

In het beleggingsbeleid worden de uitgangspunten, het beleid en de organisatie van de beleggingsactiviteiten uiteengezet. Anthos Fund & Asset Management BV (AFAM) is belast met de uitvoering van het beleggingsbeleid. De beleggingscommissie ziet toe op de uitvoering en laat zich daarover door AFAM informeren via maandelijkse en kwartaalrapportages en in de beleggingsvergadering waaraan de commissieleden, vertegenwoordigers van AFAM en externe adviseurs deelnemen. Daarnaast houdt de beleggingscommissie toezicht op de uitvoering van de DC-regeling via AAPS/Robeco. De financiële risico's van het pensioenfonds worden op kwartaalbasis gerapporteerd in een door de vermogensbeheerder aangeleverde kwartaalrapportage, welke wordt besproken in de daaropvolgende beleggingscommissie vergadering. Daarnaast is er (op aanvraag) een jaarmonitor die de actuele risico's vergelijkt met uitgangspunten van de meest recente ALM studie.

De commissie monitort via de jaarlijkse haalbaarheidstoets of de verwachte pensioenresultaten binnen de afgesproken bandbreedte blijven. In het geval dat de verwachte pensioenresultaten hieraan niet meer voldoen, stelt de commissie het bestuur van het fonds op de hoogte van deze negatieve ontwikkeling zodat het bestuur de geëigende actie kan ondernemen. In het kader van de overgang naar de Wtp (Wet toekomst pensioenen) zal er nog steeds collectief worden belegd op fondsniveau, maar maakt iedere deelnemer onderdeel uit van een leeftijdscohort met daarbij een specifieke life cycle. De wijze van beleggen wijzigt dus ten opzichte van de huidige situatie.

4. Nadere vereisten

De bestuurder is bij aanvaarding van de bestuursfunctie geschikt als bestuurder van een pensioenfonds en beschikt ten minste over geschiktheidsniveau A. Geschiktheidsniveau A omvat deskundigheid, competenties en professioneel gedrag. Voor de beoogde bestuurder betekent dit dat hij/zij:

- de opbouw en het functioneren van de begrippen en systemen uit de pensioenmaterie kent, ook wel het pensioencomplex genoemd;
- de hoofdstructuur en het primaire begrippenkader van de deskundigheidsgebieden in hun onderlinge samenhang kent;
- in eigen woorden het pensioencomplex kan uitleggen;
- zicht heeft op de onderlinge samenhang van de deskundigheidsgebieden;
- onafhankelijk kan optreden in de besluitvorming door het bestuur, waarbij evenwichtige belangenafweging een belangrijke rol speelt;
- actief kan deelnemen aan de gedachtewisseling en oordeelsvorming die nodig zijn om een goed besluit te nemen.

De deskundigheid op geschiktheidsniveau A omvat de volgende kennisgebieden:

- Het besturen van een organisatie;
- Relevante wet- en regelgeving;
- Pensioenregelingen en pensioensoorten;
- Financieel-technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering;
- Administratieve organisatie en interne controle;
- Communicatie;
- Uitbesteding.

Vanwege het specifieke aandachtsgebied wordt verder van de bestuurder gevraagd dat hij/zij zich door aantoonbare opleiding en/of ervaring verder heeft bekwaamd of bereid is zich te bekwamen op het terrein van beleggen en beschikt over:

- Specialistische en actuele kennis t.w.:
 - van beleggen en vermogensbeheer (proces, beleid, instrumenten, monitoring en evaluatie);
 - op het gebied van maatschappelijk verantwoord beleggen;
 - op het gebied van financieel risicomanagement;
 - op het gebied van uitbesteding van beleggen en vermogensbeheer
- In staat zijn om tegenwicht te bieden met betrekking tot adviezen van de vermogensbeheerder en adviseur van het fonds.

- Kennis van de nieuwe pensioenregels (Wtp) en de benodigde aanpassingen op het strategische beleggingsbeleid.
- Kennis/ervaring en kwaliteiten op het gebied van advisering/beleidsontwikkeling op het gebied van beleggen.

5. Selectieprocedure en benoeming

In geval van een vacature hanteert het bestuur een functieprofiel aangevuld met specifieke geschiktheidseisen, waarin een vacature is ontstaan, respectievelijk die versterking behoeven, rekening houdend met de geschiktheid van het bestuur als geheel. Het bestuur wijst een delegatie aan die een gesprek voert met de kandidaat (of evt. kandidaten in het geval het een vacature namens pensioengerechtigden betreft). De delegatie bestaat uit drie bestuursleden, zo mogelijk uit iedere geleding een. Hierover wordt verslag gedaan aan het bestuur die de kandidaat onder voorbehoud van goedkeuring door DNB benoemt. Het bestuur legt vervolgens de benoeming van een kandidaat-bestuurslid voor aan de RvT. De RvT kan de benoeming beletten indien deze niet voldoet aan de profielschets. In geval benoeming plaatsvindt na verkiezingen legt het bestuur de voorlopige kieslijst voor aan de raad van toezicht. De raad van toezicht kan het opnemen van een kandidaat bestuurslid op de definitieve kieslijst beletten, indien deze niet voldoet aan de profielschets.

De kandidaat wordt door het bestuur voor een periode van ten minste 6 maanden benoemd als aspirant-bestuurder, alvorens na goedkeuring door DNB benoemd te worden als bestuurslid. De periode van het gastlidmaatschap dient als eerste kennismaking met de bestuurlijke verantwoordelijkheden, de organisatie en de pensioenproblematiek. Tijdens deze periode dient de kandidaat een cursus te volgen, waarna samen met de andere opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten aan het geschiktheidsniveau A wordt voldaan. De benoeming van het nieuwe bestuurslid vindt plaats voor een termijn van vier jaar. Het bestuur van het fonds vindt diversiteit in het bestuur, in termen van kennis en competenties enerzijds en leeftijd en geslacht anderzijds, van belang. Dit speelt een rol bij de selectie van de kandidaat. Omdat het bestuur nog niet voldoet aan alle gestelde eisen op het gebied van diversiteit wordt nadrukkelijk gezocht naar kandidaten die jonger zijn dan 40 jaar.

6. Toetsing door DNB

Het bestuur meldt de voorgenomen benoeming van het nieuwe bestuurslid aan bij DNB. DNB toetst de beoogde bestuurder op geschiktheid voor de functie. Geschiktheid blijkt uit kennis, competenties en professioneel gedrag. DNB zal het beoogde bestuurslid toetsen aan de hand van dit profiel en in de context van de samenstelling van het overige bestuur. Een uitdrukkelijk toetscriterium is de tijd die de beoogde bestuurder beschikbaar heeft, waarbij de VTE-score van toepassing is. Dit is de normering van tijdsbeslag, zoals vormgegeven in art. 35a van het Besluit uitvoering Pensioenwet.

7. Vergoeding

De beloning is gerelateerd aan de taken en verantwoordelijkheden evenals de tijdsbesteding van een bestuurslid van het fonds. Een bestuurslid wordt geacht een dag per week (=0,2 FTE) te besteden aan het besturen van het fonds. Voor de vertegenwoordigers van de werkgever en werknemer betreft dit de daadwerkelijke tijdsbesteding welke door de werkgever ter beschikking wordt gesteld voor het bestuurswerk, los van eventuele werkzaamheden in de vrije tijd. Als beloning voor deze werkzaamheden is een normbedrag van € 16.000 per jaar vastgesteld. Met ingang van 1 januari 2023 wordt dit normbedrag jaarlijks verhoogd met hetzelfde loonindexpercentage waarmee de salarissen van de medewerkers van het pensioenbureau worden verhoogd. Dit was per 1 januari 2023 6%. Voor een grotere tijdsbesteding dan de 0,2 FTE (bijv. door de voorzitter van het bestuur) geldt een correctiefactor. Bij de toekenning van de beloning wordt het (dag)salaris (o.b.v. 0,2 FTE) uit hoofde van het dienstverband met een van de aangesloten werkgevers in mindering gebracht op het normbedrag. Aan de bestuursleden,

die niet in loondienst zijn bij een van de aangesloten werkgevers wordt de normbeloning uitgekeerd. Een en ander is vastgelegd in het Beloningsbeleid van het fonds.
