

Profielchets voor (nieuwe) bestuursleden Stichting Pensioenfonds Wolters Kluwer Nederland

Inleiding

Het bestuur van Stichting Pensioenfonds Wolters Kluwer Nederland (hierna: het fonds) vindt het belangrijk dat (nieuwe) bestuursleden zich goed realiseren wat er van hen wordt verwacht. Dit is niet alleen in het belang van alle rechthebbenden en aangesloten partijen bij het fonds, maar ook om verkeerde verwachtingen en teleurstellingen bij (nieuwe) bestuursleden te voorkomen. Tevens is dit van belang om daarmee de richtlijnen inzake goed pensioenfondsbestuur (Pension Fund Governance) en de Code Pensioenfonds te kunnen naleven, evenals andere aspecten van wet- en regelgeving. Bestuursleden dragen een grote verantwoordelijkheid.

Karakteristieken Stichting Pensioenfonds Wolters Kluwer Nederland

Stichting Pensioenfonds Wolters Kluwer Nederland (hierna: het fonds), statutair gevestigd te Deventer, is op 4 oktober 1991 ontstaan uit de fusie van de Stichting Pensioenfonds Wolters Samsom Groep en de Stichting Kluwerpensioenfonds 1966. Het statutaire doel van het fonds is het verlenen van pensioenaanspraken om nu en in de toekomst uitkeringen aan gepensioneerd en nabestaanden te verstrekken ter zake van ouderdom en overlijden. Het fonds geeft invulling aan de uitvoering van de pensioenregeling van Wolters Kluwer Holding Nederland B.V. (WKNL) en de met haar gelieerde ondernemingen, die vallen onder de werkingssfeer van de tussen het fonds en WKNL gesloten uitvoeringsovereenkomst. Hiertoe wordt ultimo 2020 in totaal voor ruim 7.400 participanten €1.288 miljoen pensioenvermogen aangehouden.

De laatste statutenwijziging heeft plaatsgevonden per 1 juli 2020. Het fonds is een ondernemingspensioenfonds, staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 41244973 en is lid van de Pensioenfederatie.

Doelstelling, missie, visie en strategie

Stichting Pensioenfonds Wolters Kluwer Nederland heeft een doelstelling, missie, visie en strategie vastgesteld.

Doelstelling

In zijn doelstelling geeft het fonds aan wat zijn bestaansgrond is en wat het nastreeft: het nu en in de toekomst verlenen van nominale pensioenaanspraken en pensioenrechten en het uitkeren van pensioenen aan haar participanten, met het streven (voorwaardelijk: voor zover de middelen van het fonds het toelaten en afhankelijk van de dekkingsgraad) naar het waardevast houden van de pensioenaanspraken en pensioenrechten.

Missie

In de missie wordt beschreven waarvoor het fonds staat en welke waarden en identiteit het fonds kenmerken. Het fonds wil een zo goed mogelijke invulling geven aan de uitvoering van de pensioenovereenkomst die WKNL heeft gesloten met haar (gewezen) werknemers. De uitvoering dient correct, evenwichtig, transparant, risicobewust, maatschappelijk verantwoord en efficiënt te geschieden. Het fonds wil een duurzaam en betrouwbaar pensioenfonds zijn dat zijn ambities en verplichtingen naar zijn participanten waar kan maken, nu en in de toekomst.

Visie

In de visie wordt beschreven waarvoor het fonds gaat, en wat ten grondslag ligt aan het handelen van het fonds. De toekomst van het pensioenlandschap is vanwege het nieuwe pensioenakkoord en de daarmee samenhangende stelselwijziging onzeker. Zeker is echter dat het opbouwen van een goed pensioen onverminderd belangrijk blijft voor de participanten van het fonds. Het fonds wil daarom klaar zijn voor de toekomst, ongeacht hoe het pensioenlandschap zich gaat ontwikkelen. Dat betekent dat het fonds een professioneel, efficiënt en wendbaar pensioenfonds wil zijn dat in staat is om snel in te spelen op veranderingen en tijdig acteert om de belangen van zijn participanten op de lange termijn te waarborgen.

Een solvabele en stabiele financiële positie en een bijdrage leveren van een positieve maatschappelijke impact zijn essentieel voor het vertrouwen in het fonds. Het fonds voert daarom een transparant, verantwoord en simpel beleggingsbeleid met aandacht voor duurzaamheid. Het fonds wil klantgericht zijn en dicht bij zijn participanten staan. Het fonds realiseert transparantie naar en betrokkenheid bij zijn participanten door de communicatie zodanig vorm te geven dat het zijn participanten en de werkgever daadwerkelijk helpt om de juiste pensioenkeuzes te maken en zo goed mogelijk inzicht te geven in de risico's (waaronder de mate van toeslagverlening en eventuele kortingen van opgebouwde en te bereiken pensioenaanspraken en pensioenrechten) en (toekomstige) koopkracht. Het bestuur streeft na dat de grootste

meerwaarde voor de belanghebbenden wordt gecreëerd en heeft voortdurend aandacht voor de continuïteit van het fonds.

Strategie

Met de strategie wordt aangegeven hoe het fonds de doelstelling, missie en visie wil waarmaken, welke middelen het fonds daartoe wil inzetten en op welke manier.

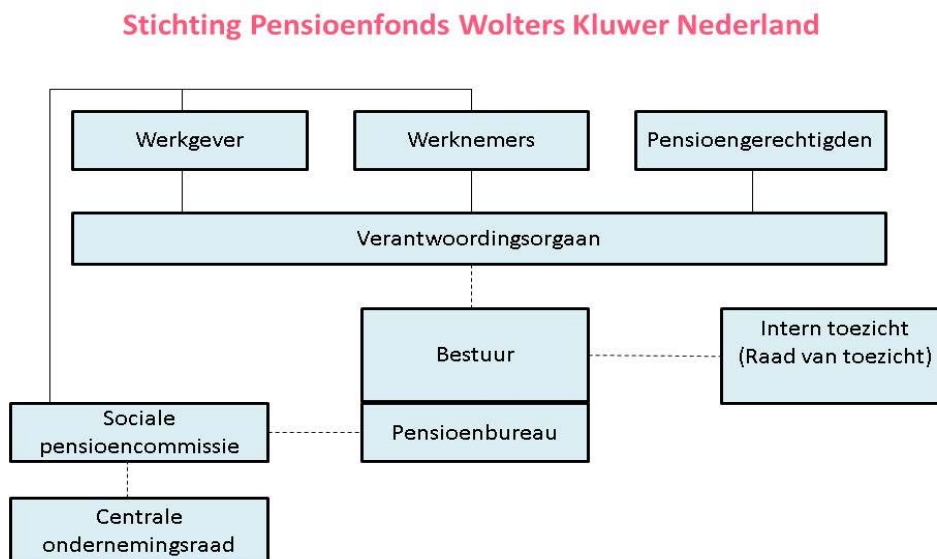
Om de doelstelling, missie en visie van het fonds te kunnen uitvoeren, streeft het bestuur - als onderdeel van periodieke management- en planningscycli - een solide en professioneel beleid na, in overeenstemming met wet- en regelgeving en de Code Pensioenfondsen. Belangrijke onderdelen van de strategie zijn onder meer het beleggingsbeleid, de beheersing van de uitvoerings- en vermogensbeheerkosten, het premiebeleid, het toeslagen- en kortingsbeleid, de medezeggenschap van alle belanghebbenden, de beginselen van goed pensioenfondsbestuur en een gedegen risicomangement- en communicatiebeleid. Het bestuur toetst periodiek of de uitkomsten en zijn handelen in overeenstemming zijn met de doelstelling, missie, visie en strategie van het fonds en legt hierover verantwoording af. Externe dienstverlenende partijen worden zorgvuldig uitgekozen en regelmatig geëvalueerd.

Gezien de vele (praktische) onzekerheden en nog te maken keuzes rondom het pensioenakkoord is het bestuur van mening dat het op dit moment niet wenselijk is om voor te sorteren op één specifiek en duurzame toekomstig gewenste scenario en/of situatie. Een analyse van sterke en zwakke punten van de huidige situatie, in combinatie met een analyse van de verschillende uitvoeringsvormen, heeft geleid tot de strategische keuze om op dit moment het ondernemingspensioenfonds in stand te houden. Een aanpassing van het bestuursmodel of het uitvoeringsmodel is op dit moment ook niet wenselijk. Ook is er voor het bestuur op dit moment geen aanleiding om het strategische beleggingsbeleid drastisch te herzien.

Zodra meer inzicht ontstaat in eventueel gewijzigde afspraken tussen de sociale partners en/of nieuwe wet- en regelgeving, zal het fonds zich opnieuw beraden op de toekomstbestendigheid en het bestuurs- en uitvoeringsmodel. Om structuur te geven aan de discussie omtrent de toekomstbestendigheid van het fonds, zal het fonds met de werkgever en sociale partners een projectteam opzetten om gezamenlijk de gevolgen van het nieuwe pensioenakkoord te adresseren. Door tijdig de veranderingen van het nieuwe pensioenakkoord te identificeren, wil het fonds goed voorbereid zijn om tijdig, effectief en efficiënt de wijzigingen van een eventuele stelselwijziging door te voeren.

Organisatie Stichting Pensioenfonds Wolters Kluwer Nederland

A. Organogram en bestuursorganen



Het bestuur draagt op basis van de uitvoeringsovereenkomst met WKNL zorg voor de uitvoering van de pensioenregeling. De taken en bevoegdheden van het bestuur zijn vastgelegd in artikel 12 van de statuten. Het bestuur bestuurt het fonds en beheert het vermogen. Het bestuur is bevoegd tot alle daden van beheer en beschikking binnen de statutaire doelstelling van het fonds. Het bestuur is paritair samengesteld en bestaat in overeenstemming met de Wet versterking bestuur pensioenfondsen uit twee vertegenwoordigers

van Wolters Kluwer, twee vertegenwoordigers van de actieve deelnemers, één vertegenwoordiger van de pensioengerechtigden en één extern onafhankelijk bestuurslid.

Het bestuur heeft de beleidsvoorbereiding ten behoeve van de bestuurlijke taken en de uitvoering van de pensioenregeling gedelegeerd aan het pensioenbureau. De kernwerkzaamheden van het pensioenbureau betreffen bestuursondersteuning, vermogensbeheer, pensioenadministratie, risicomanagement en pensioencommunicatie. Het pensioenbureau profileert zich daarnaast als het kenniscentrum pensioenen binnen WKNL. Uitgangspunt is dat het bestuur, conform de eisen van de Pensioenwet, verantwoordelijk is voor de juiste uitvoering van de gedelegeerde taken. De interne uitvoeringsorganisatie is zodanig ingericht dat de doelstelling van het fonds op een effectieve en efficiënte wijze kan worden gerealiseerd.

Het pensioenbureau staat onder leiding van de directeur, die zich terzijde laat staan door de chief investment officer, het hoofd pensioenzaken en de overige stafmedewerkers.

Het verantwoordingsorgaan adviseert het bestuur, gevraagd of uit eigen beweging over aangelegenheden die het fonds betreffen. Daarnaast heeft het verantwoordingsorgaan het instemmingsrecht over elk voorgenomen besluit van het bestuur tot het beleid inzake beloningen en inzake elk voorgenomen besluit tot ontbinding, fusie en splitsing van het fonds. Het bestuur legt periodiek verantwoording af over het gevoerde beleid aan het verantwoordingsorgaan. Het verantwoordingsorgaan heeft de bevoegdheid om na afloop van ieder boekjaar een oordeel te geven over het handelen van het bestuur, over het door het bestuur gevoerde beleid, alsmede over beleidskeuzes voor de toekomst. De taken en bevoegdheden van het verantwoordingsorgaan zijn vastgelegd in artikel 16 van de statuten en in het reglement verantwoordingsorgaan. Van de in totaal negen zetels is er één zetel beschikbaar voor de werkgever en worden de overige acht zetels naar rato verdeeld op basis van de onderlinge getalsverhoudingen van de actieve deelnemers (twee zetels) en de pensioengerechtigden (zes zetels). Het aantal reserveleden namens de actieve deelnemers bedraagt twee en namens de pensioengerechtigden ook twee.

Een raad van toezicht is belast met het intern toezicht op het bestuur. De raad van toezicht bestaat uit drie leden. De taak van de raad van toezicht is toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het fonds. De raad van toezicht is ten minste belast met het toezien op adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur en legt verantwoording af over de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden aan het verantwoordingsorgaan en de werkgever en doet verslag daarvan in het jaarverslag. Conform de statuten heeft het bestuur voor het intern toezicht een reglement intern toezicht opgesteld. De taken en bevoegdheden van de raad van toezicht zijn in dit reglement vastgelegd.

De inhoud van de pensioenregeling, voor zover dit zaken betreft die niet zijn geregeld in de CAO, wordt vastgesteld in de sociale pensioencommissie. De sociale pensioencommissie bestaat uit twee werkgeversvertegenwoordigers alsmede twee werknemersvertegenwoordigers die door de centrale ondernemingsraad benoemd worden. Pas na instemming van de centrale ondernemingsraad kunnen wijzigingen in de pensioenregeling worden doorgevoerd. Het pensioenbureau voert het secretariaat van de sociale pensioencommissie. In de sociale pensioencommissie, dat geen fondsorgaan is, vindt overleg plaats tussen sociale partners over de pensioenregeling.

B. Rapportagelijnen

Het fonds heeft een besturingsmodel, waarin de nodige verankeringen zijn gewaarborgd vanuit de diverse aanwezige bestuurscommissies naar het bestuur. Ieder bestuurslid wordt geacht vanuit de ambities van het fonds de bedrijfsvoering met voldoende afstand te overzien en daarbij, alvorens besluiten te nemen, de risico's in onderlinge samenhang te beoordelen. Ieder bestuurslid dient tevens een of meerdere beleidsterreinen af te dekken en heeft zitting in een of meer bestuurscommissies. Naast een vertegenwoordiging vanuit het bestuur, maakt het pensioenbureau (evenals een vertegenwoordiger vanuit het verantwoordingsorgaan als toehoorder en eventuele externe expertise) ook altijd deel uit van een bestuurscommissie. Per bestuurscommissie is een voorzitter en een ander tweede lid uit het bestuur aangewezen. De voorzitter van de bestuurscommissie is de linking pin naar het voltallige bestuur en de periodieke bestuursvergaderingen. Voor elke bestuurscommissie is in het bestuur een challenging partner aangewezen die in de bestuursvergaderingen invulling geeft aan de gewenste countervailing power binnen het bestuur. Als gevolg van IORP II is een extra risicobeoordeling door de risicobeheercommissie en de sleutelfunctiehouder risicobeheer van belangrijke adviezen door bestuurscommissies aan het bestuur toegevoegd. Er is een (getrapte) escalatie in geval van een verschil van mening dat uit het aan het advies gekoppelde risico voortvloeit. De procedure daarvoor is nader beschreven in het functieprofiel van de sleutelfunctiehouder risicobeheer.

C. Bestuurscommissies

De bestuurscommissies hebben uitsluitend een adviserend karakter met uitzondering van de beleggingscommissie die naast adviezen aan het bestuur ook met een strak mandaat voor eigen besluiten werkt.

Het pensioenfonds kent de volgende zes bestuurscommissies:

- De beleggingscommissie.
- De communicatiecommissie.
- De geschiktheidscommissie.
- De jaarverslagcommissie.
- De risicobeheercommissie.
- De uitbestedingscommissie.

C 1. Beleggingscommissie

De beleggingscommissie adviseert het bestuur over het beleggingsbeleid en is tevens bevoegd om binnen het door het bestuur vastgestelde beleid, beleggingsbeslissingen te nemen. De bevoegdheden van de beleggingscommissie zijn vastgelegd in het reglement beleggingscommissie.

De beleggingscommissie bestaat uit vier leden: twee bestuursleden, de chief investment officer, en een externe deskundige. Bij de vergaderingen van de beleggingscommissie zijn de directeur en een lid van het verantwoordingsorgaan als vaste toehoorders eveneens aanwezig. De sleutelfunctiehouder risicobeheer woont minimaal twee keer per jaar een vergadering van de beleggingscommissie bij. De overige bestuursleden kunnen deze vergaderingen ook bijwonen en doen dat bij toerbeurt minimaal één keer per jaar.

BlackRock is naast beheerder van de mandaten voor aandelen, vastrentende waarden en de valutahedging, aangesteld als strategisch adviseur van het fonds. Daarnaast werkt de beleggingscommissie samen met Sprenkels & Verschuren voor ALM-studies en met Willis Towers Watson voor de monitoring en de selectie van vermogensbeheerders. Caceis verzorgt als custodian de beleggingsadministratie, compliance controle, performancemeting en de ex post risicomonitoring.

De werkzaamheden van de beleggingscommissie vinden plaats binnen het kader van het door het bestuur vastgestelde strategisch beleggingsbeleid en het jaarlijks vastgestelde beleggingsplan.

C 2. Communicatiecommissie

De communicatiecommissie adviseert het bestuur over het communicatiebeleid. De communicatiecommissie bestaat uit twee bestuursleden, de directeur, het hoofd pensioenzaken en een lid van het verantwoordingsorgaan en richt zich, samen met de inzet van eventuele externe expertise op de pensioencommunicatie in brede zin.

C 3. Geschiktheidscommissie

De onderwerpen geschiktheid (waar tevens de beschikbaarheid onder valt) en deskundigheidsbevordering zijn een voortdurend aandachtspunt voor het fonds. Daarom is er een aparte geschiktheidscommissie bestaande uit twee bestuursleden en de directeur. De geschiktheidscommissie richt zich op het bevorderen en het waarborgen van de geschiktheid en beschikbaarheid van de individuele (aankomende) bestuursleden en het bestuur als geheel, van de leden van de verschillende bestuurscommissies, van de medewerkers van het pensioenbureau, van de leden van de raad van toezicht en van de (reserve)leden van het verantwoordingsorgaan.

Aan het begin van ieder jaar wordt een geschiktheidsprogramma opgesteld en ieder kwartaal wordt over de voortgang van dit programma gerapporteerd.

C 4. Jaarverslagcommissie

De jaarverslagcommissie brengt adviezen uit voor de opstelling van het jaarverslag.

De jaarverslagcommissie bestaat uit twee bestuursleden, de directeur en de chief investment officer en een toehoorder vanuit het verantwoordingsorgaan.

C 5. Risicobeheercommissie en risicomanagement organisatie

Risicomanagement is een integraal onderdeel van de bedrijfsvoering van het fonds, waarbij wordt gewerkt aan de continue verfijning van het integraal risicomanagement (IRM)-beheerssysteem.

De risicobeheerfunctie ziet erop toe dat relevante risico's tijdig worden vastgesteld c.q. herijkt en dat deze waar mogelijk adequaat in de organisatie zijn belegd. Tevens toetst de risicobeheerfunctie de hoogte van de (waargenomen) risico's aan het beleid van het bestuur. Dit risicomanagementproces wordt voortdurend verder ontwikkeld, enerzijds als gevolg van veranderende risico's en bestuurlijke inzichten, anderzijds als gevolg van toenemende compliance eisen.

De risicobeheercommissie, die voorgezeten wordt door de sleutelfunctiehouder risicobeheer, heeft voor alle als belangrijk gekenmerkte risicothema's een monitoringsfunctie. Deze kernrisico's zijn veelal belegd

bij de diverse bestuurscommissies en het pensioenbureau, en deze vormen daarmee een integraal onderdeel van de risicobeheerfunctie. De risicobeheercommissie en de sleutelfunctiehouder risicobeheer bewaken in afstemming met het bestuur de integraliteit, samenhang en toereikendheid van de totale risicobeheersing. De risicobeheercommissie rapporteert ieder kwartaal aan het bestuur over het risicobeheersysteem.

De hoofddoelstelling van het risicomangement is het in samenhang vaststellen en (doen) managen van de bestuurlijk relevante kernrisico's binnen de kaders van de geformuleerde risicobereidheid, ter optimalisering van de realisatie van de doelstellingen van het fonds en het beperken van potentiële verstoringen daarbij. Het risicomangementbeleid is daarmee een instrument voor het gecontroleerd effectueren van de doelstellingen van het fonds. Bij IRM gaat het om de combinatie van het identificeren van significante risico's, het inschatten van de daarmee samenhangende beloningen c.q. bedreigingen en van de eventueel noodzakelijke beheersmaatregelen, het uitvoeren of toezien op de uitvoering daarvan, de periodieke (her)beoordeling en bijsturing van het IRM op een transparante wijze en het verslagleggen over al deze aspecten. Dit is een cyclisch en interactief proces waarbij de tijdige dialoog en de kwaliteit van die dialoog met de stakeholders essentieel is.

De risicobeheercommissie bestaat uit twee bestuursleden en de externe risicomangement-functievervuller. De directeur, de chief investment officer, het hoofd pensioenzaken en een lid van het verantwoordingsorgaan zijn vaste toehoorders van de commissie. De overige bestuursleden kunnen de vergaderingen van de RBC ook bijwonen en doen dat bij toerbeurt minimaal één keer per jaar.

De risicobeheercommissie actualiseert ieder kwartaal het strategisch risico-universum en het risicoraamwerk van het fonds. Het strategisch risico-universum is de top-risicostructuur die de thema's aangeeft waarop het bestuur toezicht wenst te houden. In het risicoraamwerk zijn de risico's en de beheersmaatregelen per gedefinieerd risicogebied beschreven en staan tevens relevante verder toelichtende documenten vermeld. Het strategisch risico-universum stelt het bestuur en de risicobeheerfunctie daarmee in staat de belangrijkste en bestuursrelevante risico's (kernrisico's) effectief te monitoren en te managen. Op kwartaalbasis wordt geëvalueerd of kernrisico's qua kans en impact zijn gewijzigd, alsmede of het huidige risico nog binnen de risicobereidheid van het fonds valt en of de getroffen beheersmaatregelen nog steeds de gewenste (en soms maximaal haalbare) aanpak vormen. De evaluatie wordt uitgevoerd op basis van het beoordelen van (per kernrisico) onderliggende 'key risk indicators' (kri's), welke geconsolideerd leiden tot een representatief en gewogen beeld van het risico.

Risicomangement organisatie:

Naar aanleiding van de IORP II-richtlijn heeft het bestuur drie sleutelfuncties ingericht:

- De actuariële functie dient onder meer toe te zien op de berekeningen van de technische voorzieningen en premiestelling van het pensioenfonds.
- De risicobeheerfunctie beoordeelt, monitort en rapporteert over het risicobeheersysteem. Ook heeft de risicobeheerfunctie een initiërende en adviserende rol bij het vormgeven van het risicobeheer.
- De interne auditfunctie is belast met het uitvoeren van (interne) audits binnen de bedrijfsvoering van het pensioenfonds.

Het bestuur heeft de onafhankelijkheid van de diverse sleutelfuncties geborgd binnen de organisatie. Voor de taken en bevoegdheden van de sleutelfuncties zijn functieomschrijvingen opgesteld. Voor de interne audit functie is de functieomschrijving opgenomen in het Interne Audit Charter en voor de actuariële functie in de overeenkomst met de actuaris.

Het bestuur heeft het three lines of defence model geïntegreerd in de risicomangementorganisatie. De rollen en verantwoordelijkheden van het bestuur, de sleutelfunctiehouders- en vervullers, de bestuurscommissies, het pensioenbureau, de raad van toezicht en de externe deskundigen zijn in overeenstemming met de uitgangspunten van het three lines of defence model.

C 6. Uitbestedingscommissie

De uitbestedingscommissie adviseert het bestuur over het uitbestedingsbeleid. De belangrijkste taak van de uitbestedingscommissie is het continu inzichtelijk maken en verbeteren van de mate waarin het fonds in control blijft bij zijn uitbestedingsrelaties, met het doel om de kwaliteit van de externe dienstverlening te optimaliseren en de risico's te verlagen. De uitbestedingscommissie bestaat uit vier leden: twee bestuursleden, de directeur en de chief investment officer. Bij de vergaderingen van de uitbestedingscommissie is eveneens een toehoorder vanuit het verantwoordingsorgaan aanwezig.

D. Relatie met derden (dienstverleners)

- Het bestuur heeft KPMG Accountants N.V. aangesteld als externe accountant. Deze accountant controleert jaarlijks de administratie van het fonds, het jaarverslag en de staten voor DNB en vervolgens

doet de accountant verslag van zijn werkzaamheden in de vorm van een accountantsverslag aan het bestuur.

- Tevens heeft het bestuur een certificerend actuaire van Towers Watson Netherlands B.V. (onderdeel van Willis Towers Watson) aangesteld, die een actuariële verklaring afgeeft welke wordt opgenomen in het jaarverslag. De certificerend actuaire is tevens sleutelfunctiehouder en -vervuller van de actuariële functie.
- Daarnaast heeft het bestuur een externe adviserend actuaire van Sprenkels & Verschuren aangesteld, die het bestuur adviseert in pensioentechnische aangelegenheden.
- Voor de advisering/ondersteuning van het risicomanagement is Deloitte Risk Advisory (Deloitte) aangesteld. Deloitte is, in samenwerking met het pensioenbureau, met een monitorende rol van de risicobeheercommissie tevens vervuller van de risicobeheerfunctie.
- TriVu is per 1 januari 2021 aangesteld als de externe compliance officer van het fonds.
- Een voormalig bestuurslid, tevens werknemer van WKNL is sleutelfunctiehouder interne audit. BDO is door het bestuur in 2019 aangesteld als vervuller van de interne audit functie.
- Het fonds staat onder toezicht van DNB en AFM.

Werkwijze

Het bestuur draagt op basis van de met WKNL gesloten uitvoeringsovereenkomst zorg voor de uitvoering van de pensioenregeling. Het bestuur bestuurt het fonds en beheert het vermogen. Het bestuur heeft de beleidsvoorbereiding ten behoeve van de bestuurlijke taken en de uitvoering van de pensioenregeling gedelegeerd aan het pensioenbureau. Het bestuur is, conform de eisen van de Pensioenwet, verantwoordelijk voor de juiste uitvoering van de gedelegeerde taken.

Het besturen van een pensioenfonds is een complexe zaak, die ook een behoorlijke tijdsbesteding vereist. Bestuursleden worden geconfronteerd met steeds ingewikkelder structuren en risicomanagement op het gebied van financiën, wet- en regelgeving, beleggingen en communicatie. Nieuwe wetgeving en regels volgen elkaar in hoog tempo op. Niet alleen de toezichthouders zoals de Nederlandse Bank (DNB), de Autoriteit Financiële Markten (AFM) en het interne toezicht door middel van de raad van toezicht, maar ook het verantwoordingsorgaan vervullen een prominente rol. Dit heeft tot gevolg dat er steeds hogere eisen worden gesteld aan de geschiktheid van de pensioenbestuurder. De geschiktheid waarover het bestuur beschikt, moet haar in staat stellen tot afgewogen oordelen te komen, waarbij de belangen van alle belanghebbenden op een evenwichtige wijze zijn meegenomen. Geschiktheid gaat verder dan deskundigheid en de juiste competenties. Wie spreekt over geschiktheid om te besturen, heeft het over deskundigheid, competenties en professioneel gedrag.

De profielschets op grond waarvan (her-)benoemingen plaatsvinden worden vooraf goedgekeurd door de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht toetst of kandidaten voor (her)benoemingen voldoen aan de profielschets, alvorens het bestuur tot een (voorgenomen) benoeming kan overgaan. Op elk van die drie elementen worden (aankomende) bestuurders (en zittende bestuursleden die in het kader van een herbenoeming zijn voorgedragen) door DNB getoetst. Binnen het bestuur dient een zodanig niveau van kennis en ervaring aanwezig te zijn dat het fonds bestuurd kan worden volgens de maatstaven van DNB en de AFM en hetgeen in de Code Pensioenfondsen is overeengekomen.

Zoals hiervoor gezegd, toetst DNB het bestuur (en de individuele bestuursleden) op hun geschiktheid. Daarnaast vindt er een betrouwbaarheidstoets plaats. Een benoeming van een nieuw bestuurslid mag formeel niet worden doorgevoerd voordat DNB met de benoeming heeft ingestemd.

Tijdsbesteding, competenties en deskundigheid

Algemeen

De bestuursfunctie van een pensioenfonds vereist een niet te onderschatten tijdsbesteding. Op jaarbasis afgerond gemiddeld één werkdag per week (per jaar gaat het dan om minimaal vier reguliere vergaderingen van het bestuur, drie kortere tussentijdse bestuursvergaderingen, twee themabijeenkomsten van het bestuur, twee vergaderingen met het verantwoordingsorgaan, vier vergaderingen per relevante bestuurscommissie, de voorbereiding van de bestuurs- en commissievergaderingen, het overleg met de raad van toezicht en enige opleidingsdagen). Voor de voorzitter is de inschatting dat het tijdsbeslag gemiddeld 1.5 dag per week op jaarbasis zal zijn.

DNB en de AFM stellen eisen aan de geschiktheid van beleidsbepalers bij financiële instellingen die onder hun toezicht staan, en dus ook aan bestuursleden van pensioenfondsen. Zij verstaan onder geschiktheid: deskundigheid, competenties en professioneel gedrag. Een en ander zal moeten blijken uit opleidingen, werkervaring en gezamenlijk vastgestelde competenties en toepassing ervan in de praktijk.

Het bestuur streeft voortdurend naar adequate geschiktheid, aansturing en continuïteit binnen het fonds. Bij dit streven wordt gekeken naar een evenwichtige taak- en aandachtverdeling binnen het bestuur en/of er voldoende wordt ingespeeld op de ontwikkelingen binnen pensioenen.

Bestuursleden vullen elkaar aan in kennis en competenties. Het gehele bestuur beschikt over deskundigheid op de volgende aandachtsgebieden:

- 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.

Het bestuur draagt er zorg voor dat het via individuele en/of collectieve permanente educatie op de hoogte blijft van actuele ontwikkelingen op deze aandachtsgebieden en tegelijkertijd aangesloten blijft op brede maatschappelijke ontwikkelingen die van belang kunnen zijn voor de pensioenregeling en de uitvoering daarvan.

Het bestuur draagt er verder zorg voor dat de volgende competenties binnen het bestuur als geheel aanwezig zijn, worden onderhouden en waar mogelijk voortdurend verder ontwikkelt: het vermogen tot strategisch denken, multidisciplinair denken en oordeelsvorming, verantwoordelijkheid kunnen nemen en over reflecterend vermogen beschikken, omgevingsbewust zijn, communicatief vermogen, samenwerken, loyaliteit, strategische sturing, stressbestendigheid, onafhankelijkheid, authenticiteit, overtuigingskracht, klant- en kwaliteitsgerichtheid, besluitvaardigheid, onderhandelingsvaardigheid, en (dit geldt voor de voorzitter) voorzittersvaardigheid en leiderschap.

Bij de samenstelling van het bestuur wordt ook zoveel mogelijk rekening gehouden met de diversiteitsbeginselen.

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 weten 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 fonduarakteristieken afgestemde uitgangspunten zitten bestuurders als het ware 'in de genen'. Die doelstellingen en uitgangspunten zijn voor de bestuurders van Stichting Pensioenfonds Wolters Kluwer Nederland 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 en de integriteit 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).

Reeds bij het formeel plaatsnemen in het bestuur moet een nieuw bestuurslid op alle bovengenoemde deskundigheidsgebieden basiskennis en inzicht hebben en over de juiste competenties beschikken. In de 'Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur 2017' van de Pensioenfederatie wordt onderscheid gemaakt in de geschiktheidsniveaus A, B/B-plus en E (expertniveau). In die handreiking staat het volledige overzicht opgenomen van de geschiktheidseindtermen voor elk geschiktheidsniveau voor de onderdelen kennis, inzicht en oordeelsvorming, competenties en professioneel gedrag.

Iedere bestuurder wordt verondersteld ten minste aan niveau A te voldoen, uit oogpunt van verdere professionalisering wordt niveau B/B-plus of E aangeraden. Uiteraard is daarbij differentiatie op onderdelen aan te bevelen, zeker als het gaat om een aan een bestuurslid toegewezen aandachts- of deskundigheidsgebied. De niveaus B/B-plus of E sluiten aan bij de al bestaande toetsingspraktijk en zijn speciaal van toepassing voor bestuursleden met de aandachtsgebieden risicomangement en vermogensbeheer. Op ieder deskundigheidsgebied moeten minimaal twee bestuursleden acteren op geschiktheidsniveau B/B-plus.

Het pensioenfonds beschikt over een geschiktheidsprogramma dat jaarlijks wordt opgesteld. In dat geschiktheidsprogramma staat beschreven hoe het geschiktheidsniveau van het bestuur en de bestuursleden op peil gebracht, respectievelijk gehouden en voortdurend verbeterd wordt. Nieuwe bestuursleden, moeten naast de SPO Governance leergang niveau A of een soortgelijk opleidingstraject, waar nodig relevante specifieke pensioenopleidingen volgen.

Bestuursvoorzitter:

Volgens de statuten worden bestuursleden A (de werkgeverszetels) voorgedragen middels een bindende voordracht door de directie van Wolters Kluwer Holding Nederland B.V. Een van de bestuursleden A wordt door de directie van Wolters Kluwer Holding Nederland B.V. voorgedragen als voorzitter. Bij zijn/haar afwezigheid treedt een ander bestuurslid A op als voorzitter.

De voorzitter van het Pensioenfonds functioneert als primus inter pares in het fondsbestuur, zit de bestuursvergadering van het pensioenfonds voor en onderhoudt de contacten met de verschillende stakeholders op pensioengebied (werkgever, verantwoordingsorgaan, pensioenbureau, raad van toezicht, etc.) en is het eerste aanspreekpunt voor de directeur van het pensioenbureau, onder andere voor wat betreft de aansturing van de operationele processen binnen het pensioenfonds.

Beloningsbeleid

De externe bestuursvoorzitter (en bestuurslid namens de werkgever) ontvangt van de werkgever een op jaarbasis overeengekomen vaste vergoeding tegen markttaarif.

Bestuursleden in actieve dienst ontvangen jaarlijks een (zijnde de maximaal fiscaal vrijgestelde) vrijwilligersvergoeding.

Bestuursleden niet in actieve dienst ontvangen voor het uitvoeren van hun werkzaamheden een met hen op jaarbasis overeengekomen vergoeding tegen markttaarif. Deze vergoeding wordt jaarlijks verhoogd met de stijging van de prijsindex over de maand september ten opzichte van het prijsindexcijfer over de maand september in het voorgaande jaar (Consumenten Prijsindexcijfer Alle Huishoudens, zoals door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) vastgesteld).

Daarnaast worden de reis- en onkosten vergoed voor zover dit niet reeds door de werkgever geschiedt. Het externe onafhankelijke bestuurslid ontvangt een met het fonds overeengekomen vaste vergoeding op jaarbasis.