

Stichting Pensioenfonds Unisys Nederland

## Transparantiedocument

Hoe wordt SPUN bestuurd?

Inwerkingtreding op 06-11-2015

## **Inhoud**

1. Inleiding	pg. 3
2. Algemeen	pg. 4
3. Besturing van het pensioenfonds	pg. 5
4. Overige elementen van de besturing van het pensioenfonds	pg. 8
5. Transparantie, openheid en communicatie	pg. 11
6. Opdrachtaanvaarding en beleidsuitgangspunten	pg. 12
7. Risicomanagement	pg. 13

## **1. Inleiding**

In dit document beschrijft het bestuur van Stichting Pensioenfonds Unisys Nederland (hierna SPUN) hoe zij invulling geeft aan de principes van goed pensioenfondsbestuur. Dit betreft beleidsuitgangspunten die betrekking hebben op de besturing en risicohouding van het pensioenfonds. Met dit document maakt het bestuur inzichtelijk de inrichting en taken van het bestuur, van het intern toezicht, van de verantwoording, de klachtenregeling en de hoofdlijnen van het communicatiebeleid. Verder wordt de zogenoemde risicohouding transparant gemaakt.

In dit document wordt geen verantwoording afgelegd over gemaakte keuzes, het gaat veel mee om het geven van inzicht hoe het pensioenfonds wordt bestuurd.

## **2. Algemeen**

Waar staat SPUN voor?

SPUN wil zo goed mogelijk uitvoering geven aan de pensioenovereenkomsten die Unisys Nederland heeft afgesloten met haar (gewezen) werknemers. SPUN wil op een betrouwbare en professionele wijze een goede pensioenvoorziening voor deelnemers en pensioengerechtigden verzorgen. Het beheren van het pensioenvermogen gebeurt tegen verantwoorde risico's en op een maatschappelijk verantwoorde wijze. De deelnemers moeten op een effectieve wijze over hun pensioen worden geïnformeerd.

Wat is de zienswijze van het bestuur?

Het is een uitdaging om te voldoen aan de verwachtingen van deelnemers en werkgevers, om pensioenambities, zekerheden en kosten met elkaar in lijn te brengen. Die uitdaging gaat het bestuur aan in een steeds complexere omgeving, die voortdurend hogere eisen stelt aan de besturing van het pensioenfonds. Uit het pensioenbeleid moet die gewenste balans blijken, moet een risicohouding blijken zodanig dat de belanghebbenden zich er in kunnen vinden. Het pensioenbeleid moet een kader zijn voor de vertaling van de pensioenambities, zekerheden en kosten naar concrete keuzes. Als zou blijken dat de doelstellingen niet meer kunnen worden waargemaakt of de uitdagingen niet meer realistisch zijn, moet het bedrijfsmodel van het pensioenfonds worden heroverwogen.

Wat wil het pensioenfonds bereiken?

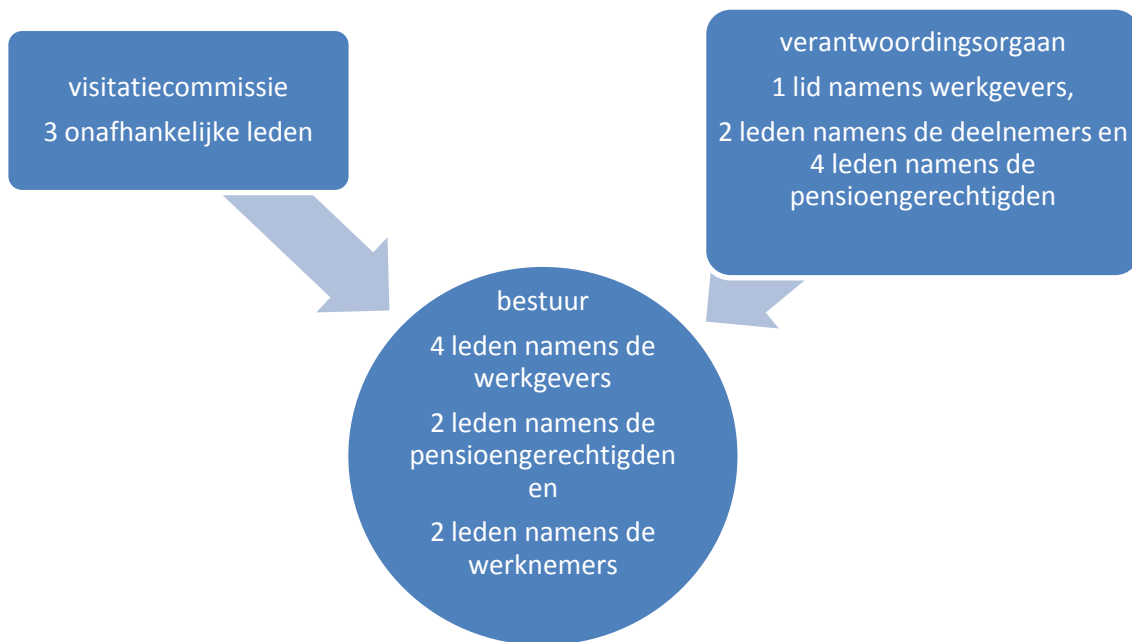
De doelstelling van het pensioenfonds geeft weer de gewenste samenhang tussen pensioenambities, zekerheden en kosten. De huidige pensioenovereenkomst voorziet in een hybride pensioenregeling, een combinatie van een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling en een beschikbare premieregeling voor het inkomen boven een salarisplafond. De pensioenregeling kent een CDC karakter; is de premie niet toereikend, dan wordt de opbouw in de middelloon pensioenregeling beperkt. Het pensioenfonds beoogt de nominale pensioenaanspraken en -rechten waardevast na te komen. Inflatie holt de waarde van de nominale uitkeringen uit en gezien het lange termijn karakter van de pensioenen is het belangrijk dat de koopkracht van het pensioen via toeslagverlening blijft behouden. Het pensioenfonds hanteert evenwel geen formele toeslagambitie. De wettelijke spelregels rondom het verlenen van toeslagen (indexatie) maken dat het pensioenfonds naar verwachting de komende jaren geen toeslagen kan toekennen. De primaire doelstelling van het pensioenfonds ligt bij het nakomen van de nominale (= niet aangepast voor inflatie) pensioentoezeggingen. Als de financiële positie van het pensioenfonds het weer toelaat, worden de pensioenaanspraken en -uitkeringen verhoogd. Overigens geldt het voorgaande niet voor nieuwe deelnemers (toetreding vanaf 1 september 2012), voor hen voert SPUN een volledige DC regeling uit. De deelnemers dragen het risico van de beleggingsresultaten zelf.

Kortom, als eindverantwoordelijke uitvoerder van de door werkgever- en werknemers overeengekomen pensioenregelingen, streeft het bestuur naar een zo optimale kwaliteit, zorgvuldigheid en openheid van de uitvoering.

Het bestuur onderschrijft de normen uit de Code pensioenfondsen en leeft deze normen na, dan wel legt uit waarom van een bepaalde norm (gedeeltelijk) wordt afgeweken.\

## **3. Besturing van het pensioenfonds**

Onderstaand organogram geeft inzicht in het een paritaire bestuursmodel van het pensioenfonds, zoals dat sinds 1 juli 2014 van toepassing is. De verschillende elementen van het organogram worden hierna beknopt beschreven.



#### Bestuur

Het bestuur bestaat uit 8 leden; 4 namens de werkgevers, 2 namens de werknemers en 2 namens de pensioengerechtigden. De vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers worden voorgedragen door Unisys Nederland respectievelijk door de ondernemingsraad van Unisys Nederland. De vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden worden verkozen via rechtstreekse verkiezingen onder alle pensioengerechtigden. De benoeming vindt plaats door het bestuur, op basis van een profielschets en na een toetsing op geschiktheid door de toezichthouder.

Het pensioenfonds kent drie statutaire functies, te weten: de voorzitter, de vicevoorzitter en de secretaris. De benoemde bestuursleden besluiten in onderling overleg over de verdeling van de bestuursfuncties. Bij voorkeur worden de drie statutaire functies verdeeld over de drie hiervoor genoemde bestuursgroepen.

Het bestuur richt zich bij de vervulling van haar taak naar de belangen van de bij het pensioenfonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, andere aanspraakgerechtigden en de werkgevers. Het bestuur draagt er zorg voor dat dezen door het bestuur op evenwichtige wijze worden vertegenwoordigd.

Het bestuur heeft de volgende (belangrijkste) taken en verantwoordelijkheden:

- het besturen van het pensioenfonds, met in acht name van een beheerste en integere bedrijfsvoering;
- de uitvoering van het premie-, indexatie- en beleggingsbeleid; het beheren van de toevertrouwde middelen, inclusief het innen van premies en uitkeren van pensioen;
- het vertegenwoordigen van het pensioenfonds in en buiten rechte;
- verantwoording afleggen over het gevoerde beleid;
- het inrichten van een klachtenprocedure;
- het instellen van een verantwoordingsorgaan en het benoemen van het intern toezichtorgaan;
- het opstellen van de (verplichte) pensioenfondsdocumenten, waaronder het sluiten en in stand houden van een uitvoeringsovereenkomst met de werkgevers en het opstellen van een pensioenreglement, in overeenstemming met het bepaalde in de pensioenovereenkomsten en de uitvoeringsovereenkomst. Evenals het toezien op de naleving van de statuten, reglementen en overeenkomsten; en 'last but not least'
- het informeren van deelnemers over hun pensioen, evenals over de algehele gang van zaken binnen het fonds.

Het bestuur heeft de volgende (belangrijkste) bevoegdheden:

- het opdragen van het dagelijkse beleid van het pensioenfonds aan tenminste twee bestuursleden;
- het nemen van besluiten, over onder meer de wijziging van de statuten en het pensioenreglement en de liquidatie van het pensioenfonds;
- het uitbesteden van werkzaamheden aan derden;
- het benoemen van commissies, die met een speciale taak worden belast en waarvan de bevoegdheden bij bestuursbesluit worden geregeld;
- het benoemen van de externe onafhankelijke accountant en de externe onafhankelijke certificerend actuaaris; en
- het benoemen van andere externe (adviserende) deskundigen.

#### Verantwoordingsorgaan

Het bestuur heeft met ingang van 1 juli 2014 een nieuw verantwoordingsorgaan ingesteld. In het nieuwe verantwoordingsorgaan is de verantwoording door het bestuur over het gevoede beleid en de medezeggenschap belegd.

Het verantwoordingsorgaan bestaat uit 7 leden: 1 namens de werkgevers, 2 namens de deelnemers en 4 namens de pensioengerechtigden. De vertegenwoordiger van de werkgevers wordt voorgedragen door Unisys Nederland. De vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden en de deelnemers worden verkozen via rechtstreekse verkiezingen onder alle pensioengerechtigden respectievelijk alle deelnemers. De benoeming vindt plaats door het bestuur.

De taken van het verantwoordingsorgaan kunnen worden onderscheiden in:

- a) Het bestuur legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan over het beleid en de wijze waarop dat is uitgevoerd.  
Het verantwoordingsorgaan heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur - aan de hand van het jaarverslag, de jaarrekening en andere informatie, waaronder de bevindingen van het intern toezicht -, over het door het bestuur uitgevoerde beleid, evenals over beleidskeuzes voor de toekomst. Dit oordeel wordt, samen met de reactie van het bestuur daarop, in het jaarverslag opgenomen.
- b) Het bestuur stelt het verantwoordingsorgaan in de gelegenheid advies uit te brengen over:
  - het beleid inzake beloningen (van het bestuur);
  - de vorm en inrichting van het intern toezicht (bij SPUN thans jaarlijkse visitatie);
  - het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillenprocedure; het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid;
  - gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het pensioenfonds of de overname van verplichtingen door het pensioenfonds;
  - liquidatie, fusie of splitsing van het pensioenfonds;
  - het sluiten, wijzigen of beëindigen van een uitvoeringsovereenkomst;
  - het omzetten van het pensioenfonds in een andere rechtsvorm;
  - samenvoeging van pensioenfondsen (Multi opf); en
  - het vaststellen van de premie.

Daarnaast heeft het verantwoordingsorgaan het recht het bestuur te adviseren, naar aanleiding van een melding van disfunctioneren van het bestuur.

Voorgaand laat onverlet dat het verantwoordingsorgaan ook een 'ongevraagd' advies kan uitbrengen.

#### Intern toezicht

Het intern toezicht is door het pensioenfonds vormgegeven via de instelling van een visitatiecommissie. De visitatiecommissie bestaat uit 3 onafhankelijke, externe deskundigen. De leden van de commissie zijn door het bestuur geselecteerd op basis van hun meerjarige

(pensioenfonds)bestuurlijke ervaring en/of -kennis, waardoor zij in staat zijn om bestuurlijke processen te kunnen beoordelen en een sparringpartner voor het bestuur kunnen zijn..

De visitatiecommissie dient een onafhankelijk oordeel te vellen over het functioneren van het bestuur als zodanig. In die beoordeling worden de volgende beleidsmatige aspecten betrokken:

- de beleids- en bestuursprocedures en –processen en de zogenaamde checks-and-balances binnen het pensioenfonds;
- de wijze waarop het pensioenfonds wordt aangestuurd; en
- de wijze waarop het bestuur omgaat met de risico's op de lange termijn.

Daarbij wordt voornamelijk gekeken naar de wijze waarop het bestuur zijn besluiten neemt, de kwaliteit van zijn adviseurs en externe providers beoordeelt en toezicht houdt op de uitvoering van de pensioenregeling. De visitatiecommissie rapporteert na afronding van de visitatie aan het bestuur. De aanbevelingen worden opgenomen in het jaarverslag.

#### **4. Overige elementen van de besturing van het pensioenfonds**

Het bestuursmodel bepaalt in belangrijke mate hoe het pensioenfonds wordt aangestuurd en de 'checks-and-balances' zijn ingericht. Integriteit is een wezenskenmerk van een professionele en betrouwbare organisatie. Het bevordert de efficiëntie, de interne transparantie maar ook het vertrouwen dat deelnemers in het pensioenfonds moeten kunnen stellen. Met het integriteitbeleid stimuleert het pensioenfonds dat alle verbonden personen handelen in overeenstemming met maatschappelijk geaccepteerde waarden en normen, met specifiek voor SPUN geldende waarden en normen en uiteraard met de toepasselijke wet- en regelgeving. Gedrag en cultuur bepalen mede of het vastgelegde beleid ook wordt uitgevoerd. Cultuur heeft onder meer te maken met voorbeeldgedrag door het bestuur, met 'doen wat je zegt'.

De navolgende overige elementen van de besturing van het pensioenfonds geven een verdiepingsslag.

##### *Commissies*

Het bestuur maakt gebruik van de mogelijkheid om de voorbereiding van en de advisering over bepaalde aandachtsgebieden over te laten aan een commissie. In een commissie kunnen ook niet-bestuursleden zitting hebben. Het pensioenfonds kent de volgende commissies:

##### *Beleggingscommissie*

Het bestuur als geheel is verantwoordelijk voor het (strategisch) beleggingsbeleid. Aan dat beleid liggen 'investment beliefs', ten grondslag. Dat zijn de onderliggende beginselen waarop het beleid is gestoeld. Het bestuur heeft bepaalde verantwoordelijkheden gedelegeerd aan de beleggingscommissie. De commissie heeft een adviserende rol waar het betreft die onderdelen van het vermogensbeheer waarvoor het bestuur eindverantwoordelijk is. Anderzijds kan de commissie zelfstandig besluiten nemen, vooral wat betreft tactische en operationele aangelegenheden. De commissie heeft bovendien de opdracht om de vermogensbeheerder te monitoren. De commissie rapporteert iedere bestuursvergadering aan het voltallige bestuur.

De samenstelling van de commissie is thans als volgt:

- 1 aspirant commissielid vertegenwoordigt de werkgevers;
- 1 aspirant commissielid vertegenwoordigt de pensioengerechtigden;
- 1 commissielid en 1 aspirant commissielid vertegenwoordigen de werknemers;
- de directeur van het pensioenfonds; en
- een onafhankelijke, externe adviseur.

De vergaderingen van de commissie kunnen worden bijgewoond door een delegatie van de vermogensbeheerder.

##### *Klachtencommissie*

De klachtencommissie adviseert het bestuur over door deelnemers ingediende klachten en geschillen met betrekking tot besluiten genomen door het pensioenfondsbureau en/of de organisatie aan wie de uitvoering van de pensioenregelingen is uitbesteed (zie hierna). Het gaat om klachten en geschillen over de uitvoering van de pensioenregelingen. De behandeling van de klachten vindt plaats conform de klachtenregeling van SPUN.

De samenstelling en werkwijze van de commissie is beschreven in de Klachtenregeling, die op de website ([www.spun.nl](http://www.spun.nl)) wordt gepubliceerd.

##### *Communicatiecommissie*

Het bestuur heeft uit haar midden een communicatiecommissie van 3 leden samengesteld. Ook de directeur maakt deel van de commissie. De commissie adviseert het bestuur over het communicatiebeleid en houdt toezicht op de uitvoering van het communicatiebeleidsplan. Namens het pensioenfonds onderhoudt de directeur de contacten met het externe communicatiebureau.



### Uitbesteding

Het pensioenfonds heeft de uitvoering van de pensioenadministratie en het vermogensbeheer uitbesteed aan daarin gespecialiseerd uitvoerders. Het bestuur is en blijft evenwel verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering van de werkzaamheden die zijn uitbesteed. Die zogenoemde ketenverantwoordelijkheid omvat in ieder geval de beheersing van de risico's.

Het pensioenfonds heeft haar beleid in zake uitbestedingen vastgelegd. Daarin is onder meer opgenomen dat bij de selectie van partijen waaraan werkzaamheden worden uitbesteed, het pensioenfonds de nodige zorgvuldigheid in acht neemt. Met deze externe partijen zijn overeenkomsten gesloten en nadere afspraken vastgelegd in service level agreements. De externe partijen rapporteren periodiek over de aan hen uitbestede werkzaamheden, de zogenoemde SLA rapportages.

De pensioen- en de financiële administratie zijn uitbesteed aan Syntrus Achmea Pensioenbeheer. Het beheer van het collectieve vermogen is uitbesteed aan MN. Het beheer van de pensioenspaarrekeningen (DC regelingen) ligt bij NN Investment Partners.

### Adviseurs

Het bestuur laat zich ondersteunen c.q. wordt geadviseerd door externe adviseurs. Op actuariel gebied wordt het bestuur ondersteund door Sprenkels&Verschuren. Ook voor het vermogensbeheer is Sprenkels&Verschuren de adviseur van het bestuur. Towers Watson adviseert over communicatie aangelegenheden.

### Geschiktheid van het bestuur

Besturen is een collectief proces onder invloed van krachten van binnen en buiten het pensioenfonds, gericht op een goede balans tussen reflectie en actie. Bestuursleden dienen daarom over de juiste competenties te beschikken. Professioneel gedrag is een belangrijk element in de uitoefening van de bestuursfunctie. Het gaat daarbij om aspecten als aantoonbaar voldoende tijd beschikbaar zijn, de karakteristieken van het pensioenfonds 'in de genen' hebben en een goed ontwikkeld bewustzijn op het gebied van de zogenoemde boardroom dynamics. Integriteit is een sleutelement in professioneel gedrag.

Ten einde haar taken en verantwoordelijkheden goed te kunnen vervullen, dient het bestuur als collectief, maar ook de bestuurleden op individuele basis, te beschikken over voldoende deskundigheid. In het deskundigheidsplan is vastgelegd over welke (basis)kennis ieder bestuurslid dient te beschikken, per aandachtsgebied (besturen van een organisatie, relevante wet- en regelgeving, pensioenregelingen en -vormen, financieel-technische en actuariële aspecten, administratieve organisatie en interne controle, communicatie en uitbesteding). Het deskundigheidsplan bevat een opleidingsplan.

Bij vacatures wordt een functieprofiel opgesteld. Het bestuur verzoekt de benoemende partijen (de werkgevers en ondernemingsraad) bij de benoeming van kandidaat bestuursleden zoveel als mogelijk rekening te houden met de profielschets. Al naar gelang de omstandigheden wordt het profiel aangevuld met specifieke deskundigheidseisen en/of competenties.

Onderdeel van de geschiktheid is dat het bestuur haar eigen functioneren evalueert, van het bestuur als geheel en van de individuele bestuursleden. De uitkomsten van de evaluatie worden in het bestuur besproken en kunnen aanleiding zijn tot het nemen van acties. De zelfevaluatie is opgenomen in het deskundigheidsplan.

## **5. Transparantie, openheid en communicatie**

Pensioenfondsen gaan over het (pensioen)geld van hun (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Actuele informatie is essentieel om een beeld te kunnen vormen hoe het pensioenfonds ervoor staat. Een beeld van het reilen en zeilen van pensioenfonds waar deelnemers recht op hebben. Informeren is een onderdeel van de bestuurlijke verantwoordelijkheid, om rekenschap af te leggen over de opdracht die het bestuur heeft. Informatie waarvan wordt bevonden dat deze van toegevoegde waarde is voor deelnemers wordt gepubliceerd c.q. is beschikbaar. Een open en transparante houding impliceert tevens dat het bestuur luistert naar deelnemers en naar hun vertegenwoordigers. Hun meningen worden meegewogen in de evenwichtige afweging van alle betrokken belangen zoals die in het bestuur plaatsvindt.

Het bestuur legt verantwoording af over het beleid en de wijze waarop dat is uitgevoerd. Dat vereist dat (belangrijke) besluiten worden toegelicht, de impact daarvan voor deelnemers helder wordt verwoord en de argumenten worden gemotiveerd. Het zichtbaar maken van de consistentie in het handelen, vereist een open en transparante houding van het bestuur.

Voor een goed pensioen moet de deelnemer soms zelf ook 'iets' doen. Veranderingen in de privé- of werksituatie hebben vaak gevolgen voor het pensioen. Bijvoorbeeld bij trouwen of scheiden, ergens anders gaan werken of arbeidsongeschikt worden. Of het pensioen straks genoeg is, hangt af van wat de deelnemer dan nodig heeft. Dat is heel persoonlijk. Als een deelnemer straks méér inkomen wenst dan alleen zijn AOW en het pensioen dat hij via werkgever(s) opbouwt, dan moet hij/zij zijn/haar pensioen zelf aanvullen. SPUN wil de deelnemer zodanig actief informeren over zijn/haar pensioen, dat hij/zij een handelingsperspectief. De deelnemer heeft overzicht zijn/haar pensioensituatie kan besluiten om bijvoorbeeld extra te sparen. Keuzemogelijkheden worden onder de aandacht van de deelnemer gebracht.

Kortom, communicatie met deelnemers is meer dan alleen transparantie en verantwoording; het vereist communiceren vanuit het perspectief van de deelnemer. De individuele deelnemer moet een goed inzicht hebben in zijn/haar rechten en de pensioentoezegging. Communicatie veronderstelt duidelijkheid over de doelstellingen van het pensioenfonds, die ten grondslag liggen aan de besluitvorming, evenals het expliciet maken van de belangenafweging.

## 6. Opdrachtaanvaarding en beleidsuitgangspunten

### Opdrachtaanvaarding

Het bestuur bestuurt het pensioenfonds vanuit een opdrachtaanvaarding. Sociale partners, in het geval van SPUN, de werkgever en de ondernemingsraad, behalen de inhoud van de pensioenregeling. De opdracht wordt door het bestuur getoetst aan haar doelstellingen en beleidsuitgangspunten. De opdracht kan daarna worden aanvaard.

Een belangrijk element in de opdrachtaanvaarding is het vaststellen van de risicohouding. Het bestuur moet er naar streven dat sociale partners zoveel mogelijk duidelijkheid geven over:

- o de inhoud van de pensioenregeling,
- o de daarbij behorende doelstelling,
- o het ambitieniveau van de toeslagverlening (indexatie) en
- o de risicohouding

### Risicohouding

SPUN beoogt de nominale pensioenen waardevast na te komen. Inflatie holt de waarde van de nominale uitkeringen uit en gezien het lange termijn karakter van pensioenen is het belangrijk dat de koopkracht van het pensioen via toeslagverlening blijft behouden. Het pensioenfonds hanteert echter geen formele toeslagambitie. Het nemen van beleggingsrisico kan acceptabel zijn in het streven naar koopkrachtbehoud, maar wordt in de beoordeling steeds gekoppeld aan de kans dat de nominale pensioenen niet kunnen worden nagekomen.

De mate van risico-acceptatie door het bestuur is onder andere gebaseerd op de volgende overwegingen/randvoorwaarden:

- o Het opgebouwde pensioen vormt na pensionering een belangrijke bron van inkomen voor deelnemers van het pensioenfonds;
- o De uit de uitvoeringsovereenkomst voortvloeiende premie-omvang is klein in relatie tot de pensioenverplichtingen, waardoor de sturingskracht van premie-aanpassingen beperkt is. Er bestaan geen bijstortverplichtingen voor de werkgever bij lage dekkingsgraden.
- o Het pensioenfonds is relatief vergrijsd;
- o Bij het nastreven van de pensioenambitie dient het bestuur bereid te zijn om beleggingsrisico te nemen met als oogmerk een beleggingsrendement dat hoger is dan de risicovrije marktrente;

Gegeven deze randvoorwaarden komt de kwantitatieve risicohouding neer op het volgende:

- o Bij slechte economische omstandigheden acht het bestuur het uitlegbaar dat toeslagen worden verminderd of geen doorgang vindt. De kans op toeslagverlening moet evenwel behouden blijven;
- o Het verlagen van de opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane uitkeringen dienen zoveel mogelijk te worden voorkomen (= geringe kans). ;
- o De kans op het verlagen van de jaarlijkse pensioenopbouw moet eveneens gering zijn.

De risicobereidheid van het bestuur kan worden beïnvloed door de actuele financiële positie van het pensioenfonds. Bij de keuze voor een bepaald beleid wordt niet alleen een verwachte ontwikkeling beoordeeld maar ook scenario's die gunstiger of minder gunstig zijn dan de verwachte ontwikkeling.

Als de financiële situatie van het pensioenfonds verbetert, wordt bij voorkeur minder risico genomen omdat de ambitie dan in evenveel of meer gevallen haalbaar is met minder risico.

## 7. Risicomanagement

Waarom beleggen?

Geld dat wordt belegd levert naar verwachting meer op dan geld dat op een spaarrekening staat. SPUN belegt om geld te verdienen voor haar deelnemers. Om een goed pensioen te kunnen bieden tegen een acceptabele premie bepaalt het bestuur jaarlijks hoeveel risico met het beleggen mag worden genomen. Want beleggen is niet zonder risico's.

Risicomanagement

Het risicomanagement is gericht op het realiseren van de doelstellingen. Het risicomanagement wordt geborgd door het inrichten van een raamwerk dat bestaat uit de volgende componenten:

- Risicostrategie: wat zijn de doelstelling van het risicobeleid?, wat is de risicobereidheid? en welke strategie wordt gehanteerd om deze doelstelling te bereiken?;
- Governance: hoe is risicomanagement georganiseerd?, hoe neemt het bestuur zijn verantwoordelijkheid?;
- Risicobewustzijn: dat uit zich in gedrag, als onderdeel van de governance;
- Risicobeleid: voor alle gedefinieerde risico's beleid formuleren;
- Processen: is er een proces van evaluatie en bijsturing?;
- Informatie: hoe wordt het beleid gemonitord?

De risicostrategie en het daarvan afgeleide beleid is gericht op bewust nemen van risico's om op adequate wijze de doelstelling van SPUN te realiseren. Het bewust nemen van risico's brengt het benoemen en beheersen van deze risico's met zich mee.

Er wordt door het bestuur een verbinding gelegd tussen de doelstellingen van het pensioenfonds (zie hoofdstuk 2), de risicohouding (zie hoofdstuk 3) en de beleggingsrisico's. Het zogenoemde balansrisico is een maatstaf die wordt gebruikt om te toetsen of het gevoerde beleid aansluit bij het gewenste profiel.

Naast de financiële risico's heeft het pensioenfonds ook voor niet-financiële risico's. Voorbeelden van niet-financiële risico's zijn het integriteitsrisico en risico's die samenhangen met de uitbesteding van werkzaamheden. Het beleid is gericht op het minimaal voldoen aan wet- en regelgeving en het streven naar de zogenoemde 'good practices' in de pensioensector. Rekening wordt gehouden met de mate van complexiteit in relatie tot de omvang van SPUN.