



Profielschets raad van toezicht

1. Algemene kenmerken van het pensioenfonds

Het pensioenfonds voert de pensioenregelingen uit voor het grondpersoneel van KLM, het personeel van KLM Health Services en het personeel van KLM Flight Academy. Het betreft middelloonregelingen met voorwaardelijke toeslagverlening. Daarnaast voert het pensioenfonds een netto pensioenregeling uit voor (vrijwillige) pensioenopbouw boven € 114.866.

Actieve deelnemers	11.738
Gewezen deelnemers	9.598
Pensioengerechtigden	11.570
Belegd vermogen	€ 11,4 miljard
VPV	€ 9,19 miljard
Premies	€ 211 miljoen

2. Organisatie en governance

Het pensioenfonds heeft een paritair bestuursmodel met de mogelijkheid van twee expert bestuurders die geen vertegenwoordigers zijn van de belanghebbenden. De verdeling is:

- maximaal vijf leden die KLM NV vertegenwoordigen
- maximaal vijf leden die de deelnemers en pensioengerechtigden vertegenwoordigen
- maximaal twee bestuursleden met specifieke expertise

Daarnaast heeft het bestuur een onafhankelijk voorzitter zonder stemrecht.

Het bestuur is belast met het besturen en beheren van het pensioenfonds en bepaalt het dagelijks beleid van het pensioenfonds. Het bestuur is daarbij gehouden aan de Pensioenwet, de statuten van het pensioenfonds en andere relevante wet- en regelgeving. Het bestuur richt zich daarbij naar de belangen van de (gewezen) deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden en de werkgevers en stelt zich daarbij onafhankelijk op.

Het bestuur wordt ondersteund door verschillende commissies (Communicatiecommissie, Commissie Beleggingszaken, Commissie Pensioenzaken, Commissie Verslaggeving en Commissie Kosten Uitbesteding en IT) en werkgroepen. De commissies hebben een beleidsvoorbereidende en adviserende rol en zijn op een aantal specifieke (operationele) onderwerpen beslissingsbevoegdheid.

Het fonds heeft drie sleutelfuncties, die een controlerende verantwoordelijkheid hebben: de actuariële sleutelfunctie, de sleutelfunctie audit en de sleutelfunctie risicobeheer. Deze twee laatste functies zijn belegd in het bestuur. De actuariële sleutelfunctie is belegd bij de certificerend actuaris.



Het pensioenfonds heeft een verantwoordingsorgaan dat bestaat uit twaalf vertegenwoordigers van deelnemers, pensioengerechtigden en de werkgever. Het bestuur legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan en legt een aantal wettelijk voorgeschreven besluiten ter advisering voor.

Het fonds heeft een raad van toezicht die bestaat uit drie leden.

3. Uitvoering

Het bestuur wordt ondersteund door de uitvoeringsorganisatie Blue Sky Group. De uitvoeringsorganisatie verzorgt de bestuurlijke ondersteuning, het vermogensbeheer, de uitvoering van de pensioenregeling, de communicatie en het financiële beheer van het pensioenfonds. Vanuit de uitvoeringsorganisatie zijn bestuurssecretarissen benoemd ook voor de ondersteuning van de raad van toezicht. Het actuaariaat van de uitvoeringsorganisatie is adviserend actuaaris van het pensioenfonds. Voorts wordt het bestuur ondersteund door een cliënt risk manager van de uitvoeringsorganisatie. Het bestuur heeft voorts een externe certificerend actuaaris (WTW) en een externe accountant (KPMG) aangesteld. Verder wordt voor uitvoering van audit gebruik gemaakt van een externe auditor (BDO). Ook de compliance functie is uitbesteed (HvG).

Het pensioenfonds is, samen met Pensioenfonds KLM-Cabinepersoneel en Pensioenfonds Vliegend Personeel KLM, aandeelhouder van Blue Sky Group.

4. De raad van toezicht

De raad van toezicht neemt een onafhankelijke positie in ten opzichte van het bestuur, andere organen van het fonds en partijen waaraan het fonds werkzaamheden heeft uitbesteed. De leden van de raad van toezicht hebben een zittingstermijn van vier jaar en worden benoemd door het bestuur, op bindende voordracht van het verantwoordingsorgaan en na het horen van de raad van toezicht. Ten behoeve van de werving, selectie, (her)benoeming en evaluatie van geschikte kandidaten is dit functieprofiel opgesteld.

5. Taken en bevoegdheden raad van toezicht

De raad van toezicht oefent integraal toezicht uit op het pensioenfondsbestuur en staat dit met raad terzijde. De leden van de raad van toezicht handelen steeds in het belang van de doelstelling van het fonds, zonder specifieke opdracht en onafhankelijk van welk ander belang ook. Doel van hun dialoog is dat deze bijdraagt aan het effectief en slagvaardig functioneren van het pensioenfonds en aan een beheerste en integere bedrijfsvoering. De raad van toezicht beoordeelt om dat te bereiken:

- de beleidsprocedures en –processen;
- de bestuursprocedures en –processen;
- de checks en balances binnen het fonds;
- de manier waarop het bestuur het fonds aanstuurt;



- de manier waarop het bestuur risico's identificeert en managet;
- de manier waarop het bestuur ervoor zorgt dat het tot evenwichtige besluiten kan komen.

De raad van toezicht heeft statutair recht om alle informatie op te vragen die de raad nodig acht voor een goede taakvervulling. Dit kan gaan om bestuursstukken of nader overleg met het bestuur, externe adviseurs van het bestuur of de partij(en) waaraan het bestuur werkzaamheden uitbesteed heeft. De raad van toezicht bespreekt zijn bevindingen over het bestuurlijke functioneren met het bestuur en legt over zijn bevindingen verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan en de werkgever.

De raad van toezicht heeft goedkeuringsrechten over het jaarverslag, de profielschetsen voor de leden van het bestuur, het beloningsbeleid, collectieve waardeoverdracht, liquidatie, splitsing of fusie en wijziging van de rechtsvorm van het fonds. De raad kan in geval van disfunctioneren bestuursleden schorsen of ontslaan en kan een benoeming van een bestuurslid weigeren indien de kandidaat niet voldoet aan de profielschets.

In een eigen paragraaf vermeldt de raad van toezicht zijn bevindingen in het jaarverslag van het pensioenfonds. Eventueel disfunctioneren van het bestuur bespreekt de raad van toezicht met het bestuur zelf en meldt de raad van toezicht aan het verantwoordingsorgaan en de voordragende partijen. De raad van toezicht betreft de naleving van de Code Pensioenfondsen bij zijn taak. Bij de samenstelling van de raad van toezicht wordt diversiteit beoogd. De raad van toezicht heeft continu aandacht voor het eigen functioneren, evalueert dit jaarlijks en rapporteert hierover aan het bestuur en het verantwoordingsorgaan. Eens per drie jaar betreft de raad van toezicht bij de evaluatie een externe. Een nadere uitwerking van de taken, bevoegdheden en werkwijze is opgenomen in het reglement raad van toezicht.

6. Generieke individuele functie-eisen

Leden van de raad van toezicht kwalificeren als medebeleidsbepaler. Voor elk lid van de raad van toezicht geldt dan ook dat hij/zij beschikt over de navolgende criteria:

- heeft een academisch werk-/denkniveau;
- beschikt over ruime bestuurlijke en/of toezichthoudende ervaring in complexe bestuurlijke organisaties;
- beschikt bij aantreden op alle deelgebieden minimaal over geschiktheidsniveau A (conform de eindtermen van de Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur van de Pensioenfederatie). Dit niveau omvat deskundigheid, competenties en professioneel gedrag. In aanvulling daarop beschikt hij of zij op de desbetreffende onder 8 genoemde functiegebieden over geschiktheidsniveau B. De raad van toezicht is zodoende complementair en beschikt gezamenlijk op alle deelgebieden over geschiktheidsniveau B.
- voldoet aan de eisen van betrouwbaarheid en onafhankelijkheid;
- is op geen enkele wijze, anders dan uit hoofde van zijn lidmaatschap van de raad van toezicht van het fonds, betrokken bij of verbonden aan het fonds en partijen waaraan het fonds werkzaamheden heeft uitbesteed;



- kan als lid van de raad van toezicht voldoende tijd besteden aan de uitoefening van zijn/haar functie (zie onderdeel '10. Tijdsbeslag');
- is bereid om ten minste één zittingstermijn van vier jaar op zich te nemen;
- is bereid om alle vergaderingen bij te wonen en zich daar terdege op voor te bereiden en heeft een constructieve inbreng tijdens vergaderingen;
- is bereid zijn/haar functioneren als lid raad van toezicht periodiek te (laten) toetsen (zelfreflectie);
- handelt conform wetgeving, statuten, codes en maatschappelijke normen. Hij/zij betracht zorgvuldigheid en integriteit in het functioneren als toezichthouder in de omgang met elkaar/anderen en in de omgang met verstrekte informatie;
- volgt actuele ontwikkelingen op pensioengebied in brede zin;
- heeft ervaring met toezicht op professionele non-profit organisaties met een complex stakeholderveld en inzicht in sociaal-economische paritaire en arbeidsvoorwaardelijke verhoudingen is gewenst.

7. Vereiste individuele competenties

Geschiktheid bestaat naast kennis en vaardigheden ook uit professioneel gedrag. Het bestuur heeft een aantal competenties vastgesteld die bij alle leden van de raad van toezicht aanwezig moeten zijn. De competenties zijn:

- authenticiteit;
- analytisch vermogen;
- overzicht en beschouwend (helikopterzicht en heldere oordeelsvorming);
- onafhankelijke en kritische houding (een uitgesproken mening die stevig mag worden neergezet);
- onbevreemd: durf tot doorvragen en doorzetten;
- overtuigend en besluitvaardig; duidelijke visie en mening, maar openstaand voor argumenten en specifieke omstandigheden;
- organisatie- en omgevingsbewustzijn: gevoel voor, en inzicht in verschillende belangen;
- vermogen tot samenwerking (teamspeler);
- reflecterend vermogen, ook op het eigen gedrag;
- integer handelen met een sterk rechtvaardigheidsgevoel.

Deze competenties zijn in de bijlage van dit functieprofiel nader uitgewerkt.

8. Specifieke functie-eisen lid raad van toezicht

De raad van toezicht bestaat uit drie leden. Van belang is dat binnen de raad van toezicht sprake is van complementariteit.

Vanuit het oogpunt dat gestreefd wordt naar een divers samengestelde raad van toezicht (in termen van opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd) dienen de leden van de raad van toezicht individueel te beschikken over relevante deskundigheid en ervaring op verschillende terreinen.



Als collectief heeft de raad van toezicht dekking over de volgende specialismen en beschikt de raad van toezicht over uitgebreide aantoonbare ervaring op onderstaande gebieden:

asset management en financieel risicomanagement

- portefeuilletheorieën, asset & liability management en algemene beleggingsbeginselen;
- financiële en beleggingsmarkten;
- financiële producten/instrumenten en daarvan afgeleide producten (derivaten);
- financieel toezicht;
- beleggingscommissies en/of externe beleggingsadviseurs;
- het beoordelen van resultaten, performancemeting, risicokengetallen e.d.;
- de actuele ontwikkelingen in de economie en de financiële markten, waaronder maatschappelijk verantwoord beleggen, wetgeving inzake balansbeheer pensioenfondsen en dergelijke.

operationeel risicomanagement, pensioenbeheer/uitbesteding en IT

- alle elementen uit het Focus programma van De Nederlandsche Bank;
- inzicht in de wijze van risico-inventarisatie van het pensioenfonds;
- operationeel risicobeheer;
- pensioenregelingen en -soorten;
- de interne audit functie en compliance functie;
- kosten binnen het pensioenfonds;
- ICT;
- data management, IT security en data privacy.

governance en communicatie

- inzicht in de organisatie van het pensioenfonds;
- inzicht in missie, visie en strategie van pensioenfondsen;
- visie op (meerjaren)beleidsplannen;
- stakeholdermanagement;
- inzicht in de relevante wet- en regelgeving;
- communicatie pensioenfonds, intern en extern;
- uitbesteding van uitvoering;
- externe toezichthouders (DNB, AFM);
- inzicht in de beloningsproblematiek binnen het fonds.

Eén van de leden van de raad van toezicht vervult het voorzitterschap. De voorzitter van de raad van toezicht draagt zorg voor het goed functioneren van het orgaan, kan vergaderingen op efficiënte en effectieve wijze leiden en is namens de raad van toezicht het eerste aanspreekpunt in de communicatie. De voorzitter ziet er op toe dat alle intern toezicht-leden alle informatie ontvangen die nodig is voor een goede uitoefening van hun taak en verantwoordelijkheid, er voldoende tijd is voor de beraadslagingen en besluitvorming, de leden naar behoren kunnen participeren en functioneren in een sfeer waarin iedereen gelijkwaardig is en de contacten met bestuur en verantwoordingsorgaan naar behoren verlopen.



Er is een voorkeur voor diversiteit in de samenstelling van de raad van toezicht, zowel qua geslacht, persoonlijkheid, achtergrond als leeftijd. Er wordt naar gestreefd om de normen uit de Code Pensioenfondsen na te leven.

9. Benoemingsprocedure

Voor de search en selectie kan het bestuur een externe partij inschakelen, die op zoek gaat naar geschikte kandidaten, daarbij ook aandacht schenkend aan de totale samenstelling van het team (zowel op inhoud als op persoonlijkheid). Geschiktheid van kandidaten wordt beoordeeld door middel van het curriculum vitae, een persoonlijkheidsonderzoek, een persoonlijk interview en eventueel referentieonderzoek.

Het bestuur maakt in samenspraak met het verantwoordingsorgaan een keuze uit de geselecteerde kandidaten. Gesprekken met kandidaten maken deel uit van de procedure. Op basis van de selectie doet het verantwoordingsorgaan de formele voordracht en benoemt het bestuur de leden van de raad van toezicht (onder voorbehoud van instemming van DNB). DNB voert vervolgens een toetsing uit op geschiktheid en betrouwbaarheid van de betreffende kandidaten.

10. Tijdsbeslag (indicatief)

Uitgangspunt is dat de raad van toezicht ongeveer 7 keer per jaar vergadert. Bovendien vindt er minimaal 2 keer per jaar een overlegvergadering met het bestuur plaats en 2 keer per jaar met het verantwoordingsorgaan. In aanvulling hierop kunnen leden van de raad van toezicht commissievergaderingen bijwonen en bilaterale gesprekken met voorzitter of bestuurders voeren.

Over het jaar gemeten wordt de benodigde tijd per lid van de raad van toezicht geschat op minimaal 0,5 werkdag per week (0,1 VTE). Voor de voorzitter ligt dit op ca. 0,6 – 0,75 werkdag per week (0,12- 0,15 VTE). Exacte tijdinvoering is mede afhankelijk van de ontwikkelingen op pensioengebied en de financiële markten, alsmede de behoefte aan persoonlijke voorbereiding voor vergaderingen en scholing.

11. Beloning / vergoeding

De leden van de raad van toezicht ontvangen voor hun werkzaamheden een vaste vergoeding van € 15.000 op jaarbasis. Voor de voorzitter bedraagt deze vaste vergoeding € 17.500. Bij significante overschrijding van de benodigde tijd vindt overleg over aanpassing van de vergoeding plaats. Reiskosten worden vergoed volgens de Reiskostenregeling Algemeen Pensioenfonds KLM.



Bijlage: omschrijving competenties leden raad van toezicht Algemeen Pensioenfonds KLM

1. authenticiteit

Is waarachtig in doen en zijn. 'What you see is what you get', geen dubbele agenda's. Staan voor de eigen mening.

2. analytisch vermogen

In staat zijn om problemen te herkennen en op te lossen; de vraagstelling te ontleden, verbanden te leggen en logische conclusies te trekken

3. helikopterzicht en heldere oordeelsvorming

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

4. onafhankelijke en kritische houding, onbevreesd

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.

5. 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.

6. organisatie- en omgevingsbewustzijn

Weten en begrijpen hoe een pensioenfonds en diens omgeving (denk aan: bestuur, verantwoordingsorgaan, sociale partners, toezichthouders, uitvoerders, adviseurs, etc.) werkt en hoe daarbinnen te manoeuvreren teneinde de gestelde doelen te bereiken.

7. vermogen tot samenwerking

Zowel binnen de raad van toezicht als in samenwerking met bestuurlijke organen en stakeholders voortdurend zoeken naar constructieve oplossingen vanuit een win-win situatie voor alle betrokkenen.

8. reflecterend vermogen, ook op eigen gedrag

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.

9. integer handelen

Vasthouden aan normen en waarden, ook bij druk van buitenaf. Eerlijk en betrouwbaar, zich niet laten verleiden tot gedrag waarin persoonlijke belangen prevaleren boven de belangen van het pensioenfonds. In staat zijn om over eigen gedrag en keuzes verantwoording af te leggen. In al het handelen oog hebben voor en recht doen aan de belangen van alle betrokkenen.