

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven

Jaarverslag 2014

Dit jaarverslag is een uitgave van
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Meubelindustrie en
Meubileringsbedrijven

Administrateur
Syntrus Achmea Pensioenbeheer N.V.
Postbus 3183, 3502 GD Utrecht
telefoon: 088 008 40 48

datum
10 juni 2015

Versie 3

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag over 2014 van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven. Doel van het pensioenfonds is om binnen de werkingssfeer van het pensioenfonds de deelnemers, de gewezen deelnemers en de pensioengerechtigden te beschermen tegen de geldelijke gevolgen van ouderdom en overlijden. Het bestuur heeft constante aandacht voor de financiële positie van het pensioenfonds en probeert deze positie te monitoren en te verbeteren met de middelen die het bestuur ter beschikking staan.

Het pensioenfonds heeft in 2014 een aantal belangrijke stappen ondernomen voor de verdere toekomst, die deels nog hun beslag krijgen in 2015. Hierbij moet worden gedacht aan de verdere professionalisering van het bestuur, de implementatie van een integraal risicobeheersingsmodel en verdere transparantie over het financieel beleid.

In 2014 waren er zowel op wettelijk gebied als op het financiële vlak veel ontwikkelingen. Er kwam nieuwe wetgeving voor de inrichting van het bestuur, het toezicht en de medezeggenschap bij pensioenfonds. Vanaf 1 juli 2014 moesten pensioenfonds de bestuurlijke organisatie inrichten volgens één van de modellen zoals die door de wetgever zijn voorgeschreven. Bovendien zijn ook pensioengerechtigden in het bestuur vertegenwoordigd. Het pensioenfonds koos in overleg met sociale partners voor het 'omgekeerd gemengd model'. In hoofdstuk 2 leest u hier meer over.

Een andere ontwikkeling was de wijziging van het fiscale kader per 1 januari 2015. In samenspraak met sociale partners werd daarom besloten om de pensioenrichtleeftijd per 1 januari 2015 te verhogen van 65 jaar naar 67 jaar. Dit betekent dat de pensioenen op die datum rekenkundig worden verhoogd naar 67 jaar. Er treedt hierbij geen verlies op van pensioenrechten. De deelnemer krijgt op zijn 67ste een hoger ouderdomspensioen dan hij op zijn 65ste zou krijgen.

Tevens zal als gevolg van het aangepaste fiscale kader en een nieuw Financieel toetsingskader (FTK) de pensioenregeling op 1 januari 2016 veranderingen ondergaan. Sociale partners zullen meer dan nu moeten bepalen welke inhoud zij aan de nieuwe pensioenregeling willen geven. De risicohouding van de deelnemers en pensioengerechtigden zal hierbij eveneens een rol spelen.

Daarnaast zijn er aanzienlijke uitdagingen voor het pensioenfonds. Belangrijk blijft de continue monitoring van de financiële situatie. Eind 2013 geraakte het pensioenfonds uit het dekkingstekort. Wel moest het pensioenfonds als gevolg van wettelijke maatregelen het opbouwpercentage verlagen. Gelukkig hoefde het pensioenfonds op 31 december 2014 niet over te gaan tot het korten van uitkeringen en aanspraken. Het kon op 1 januari 2015 zelfs overgaan tot het toekennen van een toeslag van 0,75% en een inhaaltoeslag van 0,78%.

Tot slot bedanken wij iedereen die in het verslagjaar heeft bijgedragen aan het goed functioneren van het pensioenfonds. Met name willen wij de heer M.W. Kunst bedanken die op 1 juli 2014 als bestuurder aftrad na vele jaren zich op een vakkundige manier te hebben ingezet voor het pensioenfonds.

Met vriendelijke groet,
De Meern, 10 juni 2015

Mw. P.A. de Bruijn - Nooteboom
voorzitter

Dhr. S.M.J. Custers
loco voorzitter

Inhoud

1	Samenvatting	7
1.1	Bestuur, overige gremia en uitbestedingsrelaties	7
1.1.1	Bestuur	7
1.1.2	Onafhankelijke auditcommissie	8
1.1.3	Verantwoordingsorgaan	8
1.1.4	Uitbestedingsrelaties	8
1.2	Belangrijkste ontwikkelingen	9
1.2.1	Nieuw bestuursmodel	9
1.2.2	Fiscale kader en nFTK	9
1.2.3	Toekomst van het fonds	10
1.2.4	Financieel beleid	10
1.2.5	Risicomanagement	10
1.2.6	Kenmerken van de pensioenregeling	10
1.2.7	Code Pensioenfondsen	11
1.3	Oordeel van het Verantwoordingsorgaan	11
2	Het pensioenfonds	13
2.1	Inleiding	13
2.2	Over het pensioenfonds	13
2.2.1	Naam en vestigingsplaats	13
2.2.2	Doelstelling, missie en strategie	13
2.2.3	De inhoud van de pensioenregeling	14
2.2.4	Onderlinge verhoudingen van sociale partners en het bestuur van het fonds	14
2.2.5	Solidariteit	14
2.2.6	Samenwerkende organisaties	15
2.2.7	Externe partijen	15
2.3	Het bestuur	17
2.3.1	Nieuw bestuursmodel per 1 juli 2014	17
2.3.2	Sociale partners	18
2.3.3	Samenstelling bestuur	18
2.3.4	Vergaderdata, studiedagen en overige bijeenkomsten	20
2.4	Bestuurlijke commissies	20
2.4.1	Agendacommissie	21
2.4.2	Pensioencommissie	21
2.4.3	Beleggingscommissie	21
2.4.4	Risicocommissie	21
2.4.5	Communicatiecommissie	22
2.4.6	Onafhankelijke auditcommissie	22
2.5	Intern toezicht	23
2.6	Verantwoordingsorgaan	23
2.7	Oude bestuurlijke structuur	24
2.7.1	Bestuur	24
2.7.2	Voorzittersoverleg	25
2.7.3	Bestuurlijke commissies	25

2.7.4	De visitatiecommissie	25
2.7.5	De Pensioenraad	25
2.8	De geschillencommissie	25
2.9	Vertegenwoordiging klantenraad	26
2.10	Uitbesteding	27
2.10.1	Uitbestedingsprotocol	27
2.10.2	Uitbesteding pensioenbeheer	28
2.10.3	Uitbesteding vermogensbeheer	29
Verslag van het Bestuur		30
3	Ontwikkelingen	31
3.1	Ontwikkeling financiële positie	31
3.1.1	Ontwikkeling van de dekkingsgraad	31
3.1.2	Ontwikkeling van de premie	31
3.1.3	Vervallen huidige herstelplannen en nieuwe herstelplannen onder het nFTK	31
3.1.4	Communicatie premie / toeslag	32
3.1.5	Claim Lehman Brothers	32
3.2	Wet- en regelgeving	32
3.2.1	Nieuw Financieel toetsingskader (nFTK)	32
3.2.2	ALM studie	33
3.2.3	In 2015 nog door met oude UFR	33
3.3	Ontwikkelingen pensioenregeling	33
3.3.1	Wijziging fiscale kader	33
3.3.2	Verhoging AOW leeftijd	34
3.3.3	Overgangsregeling (VPL)	34
3.3.4	Aanvullende verzekering	35
3.3.5	Verplichtstellingsbeschikking, statuten en reglementen	35
3.4	Governance	35
3.4.1	Wet versterking bestuur pensioenfondsen	35
3.4.2	Verantwoordingsorgaan	35
3.4.3	Verkiezingen pensioengerechtigden in het verantwoordingsorgaan.	36
3.4.4	Intern toezicht	36
3.4.5	Pensioenraad	36
3.4.6	Diversiteitsbeleid	36
3.4.7	Geschiktheid	37
3.4.8	Zelfevaluatie bestuur	37
3.4.9	Gedragscode / compliance	37
3.4.10	Klokkenluidersregeling	38
3.4.11	Nevenfuncties bestuursleden	38
3.4.12	Personele wijzigingen en herbenoemingen.	38
3.4.13	Code Pensioenfondsen in 2014 in werking	38
3.4.14	Beloningsbeleid	39
3.4.15	Transparantiedocument	40
3.4.16	Risicobeheer	40
3.4.17	Wet en regelgeving	40
3.5	Communicatie	40
3.5.1	Communicatiebeleid	40
3.5.2	Ingezette pensioencommunicatie	41
3.6	Toezichthouders AFM en DNB	42

3.6.1	AFM-toezicht in 2014	42
3.6.2	DNB themaonderzoeken 2014	43
3.6.3	Boetes, dwangsommen	44
3.7	Overige ontwikkelingen	44
3.7.1	De politiek wil lagere pensioenpremies in 2015	44
3.7.2	Nationale Pensioendialoog om nieuw stelsel op te zetten	44
3.7.3	Nieuwe Wet Pensioencommunicatie vanaf 1 juli 2015	44
3.7.4	BTW-koepelvrijstelling vervalt	45
3.7.5	BTW positie van het pensioenfonds	45
3.7.6	Afkoopgrens	46
3.7.7	Partnerpensioen overleden ex weer terug bij deelnemer	46
3.7.8	Evaluatie actuaris en accountant	47
3.7.9	Controle basisgegevens	47
3.7.10	Representativiteit	47
4	Financieel beleid	49
4.1	Inleiding	49
4.2	Premie	49
4.3	Toeslag	50
4.4	Kosten uitvoering pensioenbeheer (bedragen x € 1.000)	51
4.5	Pensioenvermogen en voorzieningen (bedragen x € 1.000)	52
4.6	Actuariële analyse (bedragen x € 1.000)	53
4.7	Beleggingen	54
4.7.1	Beleggingsjaar 2014	54
4.7.2	Normportefeuille	55
4.7.3	Actief versus passief beheer	55
4.7.4	Performance	56
4.7.5	Aandelen	56
4.7.6	Vastrentende waarden	56
4.7.7	Commodities	57
4.7.8	Vastgoed	57
4.7.9	Hypotheken	57
4.7.10	Renteafdekking	57
4.7.11	UFR	58
4.7.12	Vooruitblik financiële markten	58
4.7.13	Z-score 2014	58
4.7.14	Maatschappelijk verantwoord beleggen	59
4.7.15	Kosten uitvoering vermogensbeheer	60
4.8	Risicoparaagraaf	61
4.8.1	Integraal Risicomanagement (IRM)	61
4.8.2	Inflatieafdekking	62
4.8.3	Renterisico	63
4.8.4	Marktrisico	63
4.8.5	Valutarisico	63
4.8.6	Kredietrisico	64
4.8.7	Operationeel risico	64
4.8.8	Liquiditeitsrisico	64
4.8.9	Strategisch risico / solvabiliteitsrisico	65
4.8.10	Relatieve marktrisico	65
4.8.11	Risico van actief beheer	65

4.8.12	Concentratierisico	65
5	Uitvoering van de pensioenregeling	67
5.1	Inleiding	67
5.2	De pensioenregeling	67
5.2.1	Ouderdomspensioen	67
5.2.2	Aanvullende regelingen	70
5.3	Wijzigingen statuten en reglementen	70
5.3.1	Statuten	70
5.3.2	Pensioenreglement	70
5.3.3	Uitvoeringsreglement	71
5.4	Gebeurtenissen na balansdatum	71
5.4.1	Nieuw Financieel toetsingskader	71
6	Verantwoordingsorgaan	75
	Begrippenlijst	77
	Nevenfuncties bestuur	80
7	Jaarrekening	82
8	Overige gegevens	122

1 Samenvatting

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven
Statutair gevestigd te Amsterdam
Postbus 40037, 7300 AX Apeldoorn
Rijnzathe 10, 3454 PV De Meern
Telefoon: 088 008 40 48
Internet: www.meubelpensioen.nl
E-mail: meubel@achmea.nl

1.1 Bestuur, overige gremia en uitbestedingsrelaties

1.1.1 Bestuur

De inrichting van het pensioenfondsbestuur naar aanleiding van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen heeft in 2014 zijn definitieve gestalte gekregen. Het bestuur koos voor het hanteren van het omgekeerd gemengd bestuursmodel per 1 juli 2014.

Het bestuur bestaat per 31 december 2014 uit de volgende leden:

Naam	Functie	Vertegenwoordiging	Lid sinds	Einde zittingsduur
Mw. P.A. de Bruijn - Nooteboom	Onafhankelijk voorzitter	Geen	01-07-2014	01-07-2017
De heer P. Priester	Uitvoerend bestuurder	Geen	01-07-2014	01-07-2016
De heer R.G.A. van Dijk	Uitvoerend bestuurder	Geen	01-07-2014	01-07-2018
De heer S.M.J. Custers	Niet-uitvoerend bestuurder	Werknemer	01-07-2014	01-07-2016
De heer H.J. Wuijten	Niet-uitvoerend bestuurder	Werknemer	01-07-2014	01-07-2017
De heer L.C.M. Leisink	Niet-uitvoerend bestuurder	Pensioengerechtigden	01-07-2014	01-07-2018
De heer G.H. Nieuwenhuis	Niet-uitvoerend bestuurder	Werkgever	01-07-2014	01-07-2016
De heer J. Brummel	Niet-uitvoerend bestuurder	Werkgever	01-07-2014	01-07-2017
De heer M.T.J. Heijnen	Niet-uitvoerend bestuurder	Werkgever	01-07-2014	01-07-2018

Bij invulling van een tussentijds ontstane vacature heeft het nieuwe bestuurslid zitting gedurende de tijd, die het vervangen bestuurslid nog had te vervullen, doch is na afloop van die termijn terstond herbenoembaar.

Het pensioenfonds kent statutair geen plaatsvervangende bestuursleden.

1.1.2 Onafhankelijke auditcommissie

Deze onafhankelijke auditcommissie is belast met de ondersteuning van het niet uitvoerend deel van het bestuur bij het toezicht op de risicobeheersing, het beleggingsbeleid en de financiële informatieverschaffing door het fonds.

De (onafhankelijke) auditcommissie bestaat per 31 december 2014 uit de volgende leden:

De heer drs H.L. Kirchner, voorzitter

De heer drs B.N. Smith en

De heer drs L.A. van Eerden.

1.1.3 Verantwoordingsorgaan

In het verantwoordingsorgaan zijn deelnemers, pensioengerechtigden en aangesloten werkgevers vertegenwoordigd. De inrichting, de samenstelling, de stemverhouding en de bevoegdheden van het verantwoordingsorgaan zijn vastgelegd in de statuten.

Het verantwoordingsorgaan bestaat per 31 december 2014 uit de volgende leden:

Leden		Organisaties	Vertegenwoordiger
De heer H.C.H. Koop	voorzitter	CBM	Werkgever
De heer P.A. van Rumpt		VON	Werkgever
De heer C.J.P. Zwetsloot	secretaris	CBM	Werkgever
De heer J. Brautigam		CBM	Werkgever
De heer A.M.J. Snepvangers		FNV	Werknemer
De heer D.J.L. Jansen	plv. secretaris	FNV	Werknemer
De heer H.J.M. ter Meer		FNV	Werknemer
De heer H. de Groot		CNV Vakmensen	Werknemer
De heer M.J. Wijlens			Pensioengerechtigde
De heer D. van de Kamp	plv. voorzitter		Pensioengerechtigde
De heer J.I. de Smit			Pensioengerechtigde
De heer J. Boester			Pensioengerechtigde

1.1.4 Uitbestedingsrelaties

Pensioenbeheer

Beleids- en juridisch pensioenadvies, secretariaat, pensioen- en financiële administratie alsmede communicatie zijn uitbesteed aan Syntrus Achmea Pensioenbeheer N.V. te De Meern. Het correspondentieadres luidt:

Postbus 3183

3502 GD Utrecht

Vermogensbeheer

Het bestuur heeft het vermogensbeheer – op de hypotheek- en vastgoedportefeuilles na – opgedragen aan SEI Investments (Europe) Limited te London. De hypotheek- en vastgoedportefeuille is ondergebracht bij Syntrus Achmea Real Estate & Finance. SEI Investments treedt op als fiduciair manager (met uitzondering van vastgoed en hypotheek).

De monitoring van de fiduciaire manager is neergelegd bij Institutional Trust Services (ITS) te Leusden. Deze treedt op als investment administrator en rapporteert aan de beleggingscommissie.

Adviserend actuaaris

Het pensioenfonds heeft de heer drs. J.Th. Huisman AAG, verbonden aan Syntrus Achmea Pensioenbeheer, als adviserend actuaaris benoemd.

Externe adviseurs

Beleggingsadviseur

Het pensioenfonds heeft mevrouw M.M. Verheul, verbonden aan ICC (Investment Communication Consultancy), gevestigd te Nederhorst den Berg, als beleggingsadviseur benoemd.

Waarmerkend actuaaris

Het pensioenfonds heeft de heer drs. A.J. de Jong AAG, verbonden aan Mercer Nederland B.V., gevestigd te Amstelveen, als waarmerkend actuaaris benoemd.

Externe accountant

Het pensioenfonds heeft de heer J.C. van Kleef RA van KPMG Accountants N.V., gevestigd te De Meern, als waarmerkend accountant benoemd.

Compliance officer

Het pensioenfonds heeft de heer P. de Koning van Towers Watson benoemd tot compliance officer c.q. vertrouwenspersoon.

1.2 Belangrijkste ontwikkelingen

1.2.1 Nieuw bestuursmodel

Een van deze ontwikkelingen betrof de invoering van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen. De wet heeft gevolgen gehad voor de inrichting van bestuur, toezicht en medezeggenschap bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven (hierna: het pensioenfonds).

De inrichting van het pensioenfondsbestuur naar aanleiding van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen heeft in 2014 zijn definitieve gestalte gekregen. Het bestuur koos voor het hanteren van het omgekeerd gemengd bestuursmodel per 1 juli 2014. Met ingang van die datum bestaat het bestuur uit negen bestuursleden van wie twee uitvoerende bestuursleden en zeven niet uitvoerende bestuursleden (waaronder een onafhankelijk voorzitter). Verder zijn per 1 juli 2014 een verantwoordingsorgaan en een externe auditcommissie ingesteld. De toenmalige Pensioenraad kwam hiermee te vervallen.

1.2.2 Fiscale kader en nFTK

Een andere ontwikkeling waar het bestuur zich veelvuldig mee heeft bezig gehouden, is het wederom gewijzigde fiscale kader per 1 januari 2015. Tot slot werd eind 2014 ook de inhoud van het nieuwe Financiële Toetsingskader (nFTK) per 1 januari 2015 duidelijk. In 2014 is mede in verband met het nFTK een ALM-studie (Asset Liability Management) opgestart en is een stappenplan gemaakt voor de invoering van het nFTK.

In het kader van de implementatie van het nFTK moet het pensioenfonds in ieder geval een risicohouding vaststellen. De risicohouding geeft feitelijk weer in hoeverre het pensioenfonds bereid is beleggingsrisico's te lopen om de doelstelling van het pensioenfonds te realiseren en de mate waarin het pensioenfonds beleggingsrisico's kan lopen, gegeven de kenmerken van het pensioenfonds. Voor de lange termijn komt de risicohouding tot uitdrukking in zogenaamde ondergrenzen die in het kader van de haalbaarheidsanalyse moeten worden geformuleerd. Deze ondergrenzen hebben met name betrekking op het te realiseren pensioenresultaat. Tevens moet voor de korte termijn de hoogte van het vereist eigen vermogen of een bandbreedte hiervoor worden vastgesteld.

Deze risicohouding kan het pensioenfonds niet alleen vaststellen. Dit dient het pensioenfonds te doen in overleg met het verantwoordingsorgaan en sociale partners. Het bestuur heeft in dit kader de volgende pijngrenzen gedefinieerd:

- De dekkingsgraad minimaal 90%;
- De koopkracht minimaal 70%;
- Een korting van maximaal 3%.

1.2.3 Toekomst van het fonds

Ook de toekomst van het pensioenfonds heeft de volle aandacht van het bestuur. Voor het bestuur staat nog steeds voorop dat ook op de lange termijn een goed pensioen wordt behouden voor alle werknemers in de branche. Het bestuur is van mening dat, gezien de ontwikkelingen in het deelnemersbestand in combinatie met de ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving, het pensioenfonds de mogelijkheden van schaalvergroting moet onderzoeken. Om die reden wordt parallel aan het onderzoek naar de invulling van de toekomstige pensioenregeling ook de mogelijkheid van het samengaan met een ander pensioenfonds onderzocht. Momenteel vinden hierover verkennende gesprekken plaats.

1.2.4 Financieel beleid

Eind 2014 lag de dekkingsgraad van het fonds hoger dan ultimo 2013, te weten 112,5% (ultimo 2013 108,0%).

Voor het wel of niet toekennen van een toeslag op 1 januari hanteert het pensioenfonds de dekkingsgraad per 30 november van het voorafgaande jaar. De dekkingsgraad stond op 30 november 2014 op 114,7%. Hiermee kwam deze dekkingsgraad uit boven de vereiste dekkingsgraad van 113,0%. Volgens het geldende toeslagbeleid ontstond daardoor ruimte om op 1 januari 2015 een toeslag te verlenen gelijk aan het loonindexcijfer over 2014 van 0,75%. Op grond van het toeslagbeleid was het pensioenfonds zelfs in staat om op 1 januari 2015 een inhaaltoeslag van 0,78% toe te kennen.

1.2.5 Risicomanagement

In het najaar van 2013 besloot het bestuur een traject met Cardano in te gaan om een nieuw model van Integraal Risicomanagement (IRM) op te zetten. Dit traject bestond uit twee fasen. De eerste fase is gebruikt om de doelstellingen, de risicotolerantie en de strategische risicohouding te bepalen. Voorts heeft het bestuur een voorlopig risicoprofiel van de beleggingsstrategie bepaald. Daarnaast heeft het bestuur een voorlopig risicoprofiel van het strategisch beleggingsbeleid vastgesteld waarmee het pensioenfonds, in de extreme economische scenario's, in hoge mate binnen deze grenzen blijft. Het bestuur beseft dat de vastgestelde ondergrenzen een theoretisch karakter hebben en dat deze ondergrenzen mede door de mogelijkheden en onmogelijkheden van het nieuwe FTK worden bepaald. Het doel hiervan is een concreet meetbaar beleggingsbeleid te bepalen en inzicht te verkrijgen in de effecten die aanpassing van beleid heeft op het risicoprofiel (en op een eventuele overschrijding van de risicohouding en risicolimieten). De uitkomsten moeten in 2015 tezamen met de uitkomsten van de ALM-studie leiden tot een geherformuleerd strategisch beleggingsbeleid.

Eind 2014 is het pensioenfonds tevens een traject ingegaan met PwC en Syntrus Achmea om in 2015 tot een integraal risicobeheersingsmodel te komen. Doelstelling is een integraal beeld te verkrijgen ten aanzien van de risicobeheersing, waarbij alle mogelijke risico's inzichtelijk worden gemaakt. De benoemde risico's worden samen met de beheersingsmaatregelen in één compleet risicobeheersingsmodel vastgelegd. In workshops met het bestuur en de risicocommissie van het pensioenfonds worden de financiële en niet-financiële risico's en de daarmee samenhangende beheersmaatregelen in kaart gebracht en een beleidsdocument opgesteld.

1.2.6 Kenmerken van de pensioenregeling

De door sociale partners overeengekomen pensioenregeling voor het boekjaar 2014 kent een premie van 22,7% van de pensioengrondslag. Gelijktijdig met het besluit om de doorsneepremie voor 2014 vast te stellen,

hebben sociale partners en het bestuur besloten om het opbouwpercentage voor 2014 vast te stellen op 1,84% en het nabestaandenpensioen, net als voor 2012 en 2013, voor 2014 volledig op risicobasis te verzekeren. In een eerder stadium besloten sociale partners al om de pensioenrichtleeftijd te handhaven op 65 jaar. Hierbij is rekening gehouden met een evenwichtige belangenafweging.

Omdat het pensioenfonds per 31 december 2013 (en daarmee ook per 1 januari 2014) zich niet meer in een situatie van dekkingstekort bevindt, geldt dat op grond van de Pensioenwet (Pw) de premie formeel alleen dient te voldoen aan de voorwaarde dat de te heffen premie minimaal gelijk dient te zijn aan de kostendeekkende premie (artikel 128 Pw).

1.2.7 Code Pensioenfondsen

Tijdens de ontwikkeling van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen stelden de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid (STAR) de Code Pensioenfondsen (de Code) op. Doel van de Code is de verhoudingen binnen het pensioenfonds transparanter te maken. Ook de communicatie met de belanghebbenden zoals werkgevers, deelnemers en pensioengerechtigden, moet door de Code transparanter worden. Tot slot moet de Code bijdragen aan het versterken van 'goed pensioenfondsbestuur'. De Code trad op 1 januari 2014 in werking. De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verankerde de Code per 1 juli 2014 wettelijk. De Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen ziet toe op de naleving van de Code.

In 2013 heeft het bestuur reeds de nodige inspanningen verricht ter voorbereiding op de Code. In het verslagjaar is verder vervolg gegeven aan de Code. Het pensioenfonds streeft ernaar alle normen uit de Code na te leven. In bepaalde gevallen wijkt het pensioenfonds af van normen uit de Code.

1.3 Oordeel van het Verantwoordingsorgaan

Een uitgebreide beschrijving van het oordeel van het Verantwoordingsorgaan is te vinden in hoofdstuk 6.

Kerncijfers 2010 – 2014 (bedragen x EUR 1.000)

Aantallen	2014	2013	2012	2011	2010
Werkgevers	2.282	2.258	2.066	2.211	2.338
Deelnemers	16.076	15.861	17.189	18.298	19.150
Gewezen deelnemers	58.685	59.411	63.635	65.579	66.137
Pensioengerechtigden	23.400	23.629 ¹	19.585	19.681	19.298
Financiële gegevens	(bedragen in € 1.000,-)				
Technische voorziening voor risico fonds	2.464.644	2.042.450	2.130.854	1.967.146	1.657.647
Algemene reserve	9.018	(117.247)	(204.906)	(292.246)	(252.596)
Reserve pensioenrisico's	298.231	281.206	268.346	247.894	327.592
Stichtingskapitaal en reserves	307.249	163.959	63.440	(44.352)	74.996
Belegd vermogen	3.113.821	2.325.813	2.327.673	2.109.422	1.750.178
Vereist vermogen	2.762.875	2.323.656	2.399.200	2.215.040	1.985.239
Beleggingsopbrengsten	550.164	10.835	258.383	180.070	137.719
Premie verplichte verzekering	53.716	58.608	63.558	60.291	61.332
Kostendekkende premie	56.163	62.048	66.066	77.141	72.941
Gedempte kostendekkende premie	39.781	40.976	42.637	57.936	62.260
Uitkeringen verplichte verzekering	52.482	49.672	47.669	42.608	59.944
Premie invaliditeitspensioen	0	0	0	0	(1)
Uitkeringen ip-regeling ²	1.718	1.684	1.906	1.958	2.048
Financiële positie					
Performance incl. renteafdekking	24,85%	0,8%	13,7%	10,7%	9,7%
Performance excl. renteafdekking	6,67%	6,3%	9,8%	- 1,5%	7,8%
Dekkingsgraad	112,5%	108,0%	103,0%	97,7%	104,5%
Beleidsdekkingsgraad	111,7%	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Vereiste dekkingsgraad	112,1%	113,8%	112,6%	112,6%	119,8%
Z-score ³	0,53	0,28	0,05	(0,76)	1,49
Score performancetoets ⁴	0,70	0,34	0,02	1,24	1,97
Gemiddelde rekenrente	2,01%	2,87%	2,56%	2,75%	3,43%
Uitvoeringskosten tov gem. vermogen	0,22%	0,22%	0,25%	0,3%	0,4%
Beleggingskosten tov gem. vermogen	0,46%	0,47%	0,55%	0,46%	0,5%
Toeslag (per 1 januari 2015)	0,75%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Inhaaltoeslag (per 1 januari 2015)	0,78%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

¹ Met ingang van 2013 worden de pensioengerechtigden op andere wijze berekend.

² Inclusief de eenmalige uitkeringen van de WAO-plus-regeling. Vanaf 2006 zijn hierin ook de periodieke uitkeringen opgenomen van deelnemers die een IVA-uitkering ontvangen. Zij hebben recht op een extra uitkering ter grootte van 5% van de IVA-uitkering.

³ Voor het pensioenfonds wordt de zgn. z-score berekend (zie pagina 58 onder Z-score).

⁴ N.a.v. de brief van de DNB van 11 maart 2013 wordt er in de berekening van de performancetoets vanaf 2012 geen 1,28 meer bij de uitkomst opgeteld.

2 Het pensioenfonds

2.1 Inleiding

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven (hierna: het pensioenfonds) heeft verschillende organen, zoals het bestuur en het verantwoordingsorgaan. Daarnaast is een aantal externe partijen intensief bij het pensioenfonds betrokken. In dit hoofdstuk stelt het pensioenfonds de bestuursorganen en externe partijen voor. Allereerst volgen de doelstelling en een aantal algemene gegevens van het pensioenfonds.

2.2 Over het pensioenfonds

2.2.1 Naam en vestigingsplaats

Het pensioenfonds is opgericht in 1954 door werkgevers- en werknemersorganisaties in de bedrijfstak Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven en statutair gevestigd in Amsterdam. In 1998 werd het pensioenfonds uitgebreid met de sector Tentoonstellingsdienstverlening. In 2002 werd het pensioenfonds opnieuw uitgebreid, nu met de sector Orgelbouwbedrijven.

Het pensioenfonds is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel in Amsterdam onder nummer 41199580. De laatste statutenwijziging vond plaats op 1 juli 2014. Het pensioenfonds is aangesloten bij de Pensioenfederatie.

2.2.2 Doelstelling, missie en strategie

Doelstelling

Doelstelling van het pensioenfonds is het verlenen van pensioenen aan deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden en overige belanghebbenden met inachtneming van de statuten en reglementen. Voorts heeft het pensioenfonds als doel de deelnemer en de gewezen deelnemer te beschermen tegen de geldelijke gevolgen van langdurige arbeidsongeschiktheid. Het pensioenfonds probeert dit doel te bereiken door premies te innen bij de aangesloten ondernemingen. De gelden worden belegd en beheerd en het pensioenfonds doet daaruit uitkeringen bij ouderdom, overlijden en arbeidsongeschiktheid.

Missie

In 2013 formuleerde het pensioenfonds tevens een missie, die als volgt luidt: 'De door sociale partners afgesproken pensioenregeling uitvoeren met inachtneming van de eigen verantwoordelijkheid.'. Deze missie is ook als zodanig geformuleerd in de statuten zoals die door de invoering van het nieuwe bestuursmodel met ingang van 1 juli 2014 zijn gaan gelden.

Bij het uitvoeren van die missie worden de volgende taken onderscheiden:

1. Bepalen uitvoerbaarheid van de pensioenovereenkomst
2. Vaststellen pensioenreglementen
3. Vaststellen en innen premie
4. Vaststellen aanspraken
5. Uitkeren van het pensioen
6. Beheer van het vermogen
7. Communicatie naar stakeholders

Strategie

Het bestuur volgt een tweesparenbeleid. Hierbij vinden enerzijds gesprekken plaats met mogelijke partners in het kader van de toekomstvisie betreffende consolidatie en samenwerking met andere pensioenfondsen. Anderzijds worden er voorbereidingen getroffen voor de effecten van het nFTK op het strategische beleggingsbeleid en de vanaf 1 januari 2016 geldende pensioenregeling van het pensioenfonds.

2.2.3 De inhoud van de pensioenregeling

De inhoud van de pensioenregeling wordt in hoofdlijnen door sociale partners binnen het arbeidsvoorwaardenoverleg bepaald. De technische uitwerking van hetgeen is overeengekomen, vindt veelal plaats binnen de gelederen van het bestuur, of als het om geheel nieuwe elementen gaat, binnen werkgroepen, commissies e.d. waarin afgevaardigden van sociale partners en bestuur samenkomen.

Doordat de inhoud van de pensioenregeling noodzakelijk dient te worden vastgelegd in de statuten en reglementen van het fonds, kunnen sociale partners niet zonder medewerking van het bestuur de inhoud van de regeling algemene gelding geven. Het bestuur is bevoegd de pensioenregeling aan te passen conform de reglementaire en wettelijke bepalingen.

2.2.4 Onderlinge verhoudingen van sociale partners en het bestuur van het fonds

Het bestuur bestuurt het fonds en heeft daarbij een eigen verantwoordelijkheid (en bijbehorende bevoegdheden). Het bestuur legt aan het verantwoordingsorgaan verantwoording af over het gevoerde beleid. Binnen het fonds zijn sociale partners geen bepalende factor, behalve bij de afvaardiging in het bestuur. Daarmee is meteen een belangrijke machtsfactor gegeven: ieder van de sociale partners kan besluiten de afgevaardigde terug te roepen door een besluit tot intrekking van het bestuurslidmaatschap. Binnen de aldus bepaalde verhoudingen is het onmogelijk dat het bestuur van het fonds eigenmachtig inhoud kan geven aan de pensioenregeling en is het eveneens onmogelijk dat sociale partners het bestuur onverantwoorde beslissingen zouden kunnen laten uitvoeren.

Het is aan sociale partners om de inhoud van de pensioenregeling te bepalen. Het bestuur toetst deze pensioenregeling en ziet toe op de uitvoering van deze regeling aan de hand van onderstaande beginselen:

- solidariteit als basis van de pensioenregeling (inclusief risicotoedeling);
- collectiviteit mits evenwichtig naar verschillende groepen;
- toekomstbestendigheid;
- voorwaardelijke toeslagambitie;
- gezonde financiële positie van het fonds;
- transparante communicatie (vertaald naar onderscheiden groepen op collectief en individueel niveau);
- deskundig, representatief en integer bestuur;
- integere en transparante bedrijfsvoering;
- verantwoording afleggen naar stakeholders en toezichthouders.

Kort gezegd komt het erop neer dat sociale partners de inhoud van de pensioenregeling bepalen, terwijl het pensioenfonds zorgt voor de uitvoering daarvan.

2.2.5 Solidariteit

De pensioenregeling van het fonds is gebaseerd op solidariteit. Dit komt onder andere tot uitdrukking in het hanteren van een voor iedere deelnemer gelijk premiepercentage. Het uitgangspunt is dat alle werknemers vallend onder de verplichtstelling van het fonds ook deelnemen aan de pensioenregeling van het fonds. Alleen op deze wijze kunnen collectieve bedrijfstakbrede en op solidariteit gebaseerde pensioenregelingen mogelijk gemaakt en in stand gehouden worden. Het bestuur hanteert daarom een strikt dispensatiebeleid. Zou er onbeperkte keuzevrijheid bestaan, dan bestaat het gevaar dat 'goede' risico's zich van het fonds afwenden. Een ruimer gebruik van de bevoegdheid tot het verlenen van onverplichte vrijstelling gaat ten koste van het

solidariteitssysteem. Het sociale belang van alle werknemers in de bedrijfstak prevaleert boven het belang van een onderneming die een verzoek doet tot vrijstelling van de verplichting tot deelneming in de regelingen van het fonds.

2.2.6 Samenwerkende organisaties

De volgende organisaties dragen leden voor het bestuur en/of het verantwoordingsorgaan aan:

- Koninklijke CBM (Centrale Bond van Meubelfabrikanten)
Westerhoutpark 10
2012 JM Haarlem
Telefoonnummer: 023 - 515 88 00
- FNV
Houttuinlaan 3
3447 GM Woerden
Telefoonnummer: 0900 - 368 26 89
- CNV Vakmensen
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht
Telefoonnummer: 030 - 7511007
- CLC Vecta (voorheen Centrum voor Live Communication)
De Corridor 10F
3621 ZB Breukelen
Telefoonnummer: 0346 - 352 444
- VON (Vereniging van Orgelbouwbedrijven in Nederland)
p/a CBM
Westerhoutpark 10
2012 JM Haarlem

2.2.7 Externe partijen

Het pensioenfonds is vanwege nieuwe inzichten op het gebied van marktconformiteit en veranderde wet- en regelgeving overgegaan tot het sluiten van nieuwe contracten met externe partijen. Hierbij is tevens gekoerst op een aangescherpte aansprakelijkstelling en tariefstelling.

Uitvoeringsorganisatie

Pensioenbeheer

Het bestuur heeft het pensioenbeheer opgedragen aan Syntrus Achmea Pensioenbeheer (hierna: Syntrus Achmea). In een dienstverleningsovereenkomst zijn de specifieke werkzaamheden die Syntrus Achmea verricht voor het pensioenfonds vastgelegd, onder te verdelen in de hoofdcategorieën werkgevers, deelnemers, gerechtigden, financiële administratie en verslaglegging, bestuursondersteuning en aanvullende verzekeringen (onder andere ANW hiaat en WIA excedent).

Het bepaalde in deze overeenkomst dient als kader voor de werkzaamheden die Syntrus Achmea voor het pensioenfonds uitvoert. Binnen deze kaders heeft het pensioenfonds nader invulling gegeven aan de wijze waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd en de beleidlijnen waarbinnen dit dient te gebeuren. Ook heeft het bestuur aan Syntrus Achmea specifieke bevoegdheden verleend bijvoorbeeld bij de uitvoering van het pensioenreglement. Deze besluiten zijn vastgelegd in de verslagen van de vergadering van het bestuur.

In de loop van 2013 heeft het bestuur van het pensioenfonds met terugwerkende kracht tot 1 januari 2013 afspraken gemaakt ten aanzien van een nieuwe administratieovereenkomst met Syntrus Achmea. Deze

afspraken zijn nader uitgewerkt in een overeenkomst. De administratiekosten zijn hierdoor vanaf 2013 gedaald.

Vermogensbeheer

Het bestuur heeft het vermogensbeheer – op de hypotheek- en vastgoedportefeuilles na – opgedragen aan SEI Investments (Europe) Limited te Londen. De hypotheek- en vastgoedportefeuille is ondergebracht bij Syntrus Achmea Real Estate & Finance. SEI Investments treedt op als fiduciair manager (met uitzondering van vastgoed en hypotheek).

Met SEI is in 2014 een nieuwe uitvoeringsovereenkomst gesloten. Met SARE&F zijn de onderhandelingen over een nieuwe overeenkomst nog gaande.

De monitoring van de fiduciaire manager is neergelegd bij Institutional Trust Services (ITS) te Leusden. Deze treedt op als investment administrator en rapporteert aan de beleggingscommissie. Ook met ITS is in 2014 een nieuwe overeenkomst gesloten.

Adviserend actuaaris

De adviserend actuaaris verzorgt alle adviezen op actuariel gebied. Hij vervaardigt jaarlijks een Actuarieel Rapport, waarin de financiële positie en de ontwikkeling daarvan centraal staan. Daarnaast verzorgt hij de toereikendheidstoets waarop de waarmerkend actuaaris zijn oordeel baseert. Andere elementen zijn de continuïteitsanalyse, evaluatie van het herstelplan en de consistentietoets.

Het pensioenfonds heeft de heer drs. J.Th. Huisman AAG, verbonden aan Syntrus Achmea Pensioenbeheer, als adviserend actuaaris benoemd.

Externe adviseurs

Beleggingsadviseur

De beleggingsadviseur heeft als taak zorg te dragen voor een tijdige, juiste en volledige samenstelling van het beleggingsplan inclusief normportefeuille. Voorts verleent zij tussentijds ook adviezen aan het bestuur c.q. de beleggingscommissie.

Het pensioenfonds heeft mevrouw M.M. Verheul, verbonden aan ICC (Investment Communication Consultancy), gevestigd te Nederhorst den Berg, als beleggingsadviseur benoemd.

Beleidsadvies

Op pensioengebied wordt het bestuur in de eerste plaats geadviseerd door Syntrus Achmea. Tevens maakt het pensioenfonds gebruik van verslaggevingstechnische, actuariële en juridische advisering door Syntrus Achmea. In voorkomende gevallen vraagt het bestuur advies aan andere gespecialiseerde functionarissen.

Waarmerkend actuaaris

De waarmerkend actuaaris onderzoekt jaarlijks in hoeverre door het pensioenfonds wordt voldaan aan de artikelen 126 tot en met 140 van de Pensioenwet. Onder het onderzoek vallen:

- een toets of de technische voorzieningen, het minimaal vereist vermogen en het vereist eigen vermogen toereikend zijn vastgesteld;
- een toets op de kostendekkendheid van de feitelijke premie;
- een oordeel of het beleggingsbeleid voldoende is afgestemd op de prudent-person regel;
- een oordeel, gemeten naar de wettelijke maatstaf, over de vermogenspositie van het fonds.

Het pensioenfonds heeft de heer drs. A.J. de Jong AAG, verbonden aan Mercer Nederland B.V., als waarmerkend actuaaris benoemd.

Onafhankelijke accountant

De onafhankelijk accountant controleert jaarlijks de onder verantwoordelijkheid van het bestuur opgestelde jaarrekening. Hij doet dit overeenkomstig in Nederland algemeen aanvaarde richtlijnen met betrekking tot controleopdrachten. Volgens deze richtlijnen wordt de controle zodanig uitgevoerd dat een redelijke mate van

zekerheid wordt verkregen dat de jaarrekening geen onjuistheden van materieel belang bevat. Verder geeft de onafhankelijk accountant een assurance rapport af dat het pensioenfonds tijdig een normportefeuille heeft vastgesteld en controleert hij het feitelijk rendement van de gekozen normportefeuille.

Het pensioenfonds heeft de heer J.C. van Kleef RA van KPMG Accountants N.V., gevestigd te De Meern, als onafhankelijk accountant benoemd.

Compliance officer

Het bestuur heeft een gedragscode vastgesteld. De door het bestuur benoemde compliance officer heeft tot taak toe te zien op de naleving van deze code en heeft toegang tot alle geledingen binnen het pensioenfonds.

In 2014 heeft het pensioenfonds afscheid genomen van KPMG Advisory als compliance officer. Aanleiding hiertoe waren de negatieve integriteit gerelateerde feiten waarmee KPMG in 2014 alom in het nieuws kwam. Het pensioenfonds benoemde de heer mr. P. de Koning van Towers Watson tot nieuwe compliance officer c.q. vertrouwenspersoon.

2.3 Het bestuur

2.3.1 Nieuw bestuursmodel per 1 juli 2014

De inrichting van het pensioenfondsbestuur naar aanleiding van de Wet versterking bestuur pensioenfonds heeft in 2014 zijn definitieve gestalte gekregen. Het bestuur koos voor het hanteren van het omgekeerd gemengd bestuursmodel per 1 juli 2014. De overwegingen welke aan deze keuze ten grondslag liggen, treft u hieronder aan.

De missie van het bestuur luidt als volgt: 'De door sociale partners afgesproken pensioentoezegging uitvoeren met inachtneming van eigen verantwoordelijkheid'. Het bestuur acht het daarom logisch om in het verlengde van het opdrachtgeverschap van sociale partners de pariteit toezicht te laten houden op de uitvoering van het nieuwe contract.

Het verkrijgen van extra deskundigheid in het bestuur stond ook voorop. Deze extra deskundigheid in het bestuur wordt in dit model verkregen door twee onafhankelijke deskundigen als uitvoerende bestuursleden (met als respectievelijke aandachtsgebieden risicomangement en vermogensbeheer) plus een onafhankelijk voorzitter. Daarnaast is besloten om, uitgegaan van het ontwerpbesluit, een externe auditcommissie in te stellen waarin drie onafhankelijke externe deskundigen zitting hebben. De deskundigheid van de niet uitvoerende bestuursleden blijft geborgd door continue invulling en uitvoering te geven aan verdere opleiding.

In dit model is er een duidelijke scheiding tussen de inhoud (vast te stellen door sociale partners), de uitvoering (door de uitvoerende bestuursleden) en het toezicht waarin de pariteit vertegenwoordigd is (de niet uitvoerende bestuursleden).

Er is sprake van één orgaan waarin de verantwoording en medezeggenschap is ondergebracht (het nieuwe Verantwoordingsorgaan).

Ook dit model zal leiden tot, absoluut gezien, hogere uitvoeringskosten. Dit wordt echter naar het oordeel van het bestuur verantwoord door meer deskundigheid waarbij het streven is te komen tot een gunstiger rendement / risicomodel.

Daarnaast zijn omvang en slagvaardigheid goed te regelen in het nieuwe bestuursmodel. Het model voldoet aan een efficiënt functionerend bestuur. Het toezicht vindt immers door een bestuursgeleding plaats. Tegelijkertijd is er binnen het bestuur een duidelijke scheiding tussen uitvoerende en niet-uitvoerende leden. Dit bevordert de slagkracht. De omvang dient daar geen afbreuk aan te doen.

De pariteit is in dit model gewaarborgd door de vertegenwoordiging van de geledingen in het intern toezicht. De regie ligt bij de pariteit.

Het nieuwe bestuursmodel ziet er als volgt uit:



2.3.2 Sociale partners

Sociale partners bepalen de inhoud van de pensioenovereenkomst (voorheen: de pensioentoezegging). Zij dragen ook de niet uitvoerende bestuursleden (met uitzondering van de onafhankelijk voorzitter) voor.

De betrokken sociale partners (werkgevers en werknemers) zijn:

- de Koninklijke CBM (de meubelindustrie en interieurbouw);
- CLC Vecta (de tentoonstellingsbouw);
- VON (orgelbouwers in Nederland);
- FNV;
- CNV Vakmensen.

2.3.3 Samenstelling bestuur

Het bestuur van het pensioenfonds is verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenregelingen zoals deze door de sociale partners zijn overeengekomen. Dit houdt in dat zij verantwoordelijk is voor alle activiteiten van het fonds, waaronder de administratie, communicatie en het beheer van de pensioengelden.

Het bestuur bestaat per 1 juli 2014 uit 9 bestuursleden; 2 uitvoerende bestuursleden en 7 niet uitvoerende bestuursleden waaronder een onafhankelijk voorzitter. Het paritaire deel van het bestuur (6 niet uitvoerende bestuursleden) bestaat uit 3 leden namens de werkgevers, 2 leden namens de werknemers en 1 lid namens pensioengerechtigden.

Het bestuur is op 31 december 2014 als volgt samengesteld:

Naam	Functie	Vertegenwoordiging	Lid sinds *	Einde zittingsduur
Mw. P.A. de Bruijn - Nooteboom	Onafhankelijk voorzitter	Geen	01-07-2014	01-07-2017
De heer P. Priester	Uitvoerend bestuurder	Geen	01-07-2014	01-07-2016
De heer R.G.A. van Dijk	Uitvoerend bestuurder	Geen	01-07-2014	01-07-2018
De heer S.M.J. Custers	Niet-uitvoerend bestuurder	Werknemer	01-07-2014	01-07-2016
De heer H.J. Wuijten	Niet-uitvoerend bestuurder	Werknemer	01-07-2014	01-07-2017
De heer L.C.M. Leisink	Niet-uitvoerend bestuurder	Pensioengerechtigden	01-07-2014	01-07-2018
De heer G.H. Nieuwenhuis	Niet-uitvoerend bestuurder	Werkgever	01-07-2014	01-07-2016
De heer J. Brummel	Niet-uitvoerend bestuurder	Werkgever	01-07-2014	01-07-2017
De heer M.T.J. Heijnen	Niet-uitvoerend bestuurder	Werkgever	01-07-2014	01-07-2018

* Het pensioenfonds is zoals gezegd per 1 juli 2014 in het kader van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen overgegaan naar het nieuwe bestuursmodel. Vandaar dat alle bestuursleden lid zijn vanaf die datum.

Het pensioenfonds kent statutair geen plaatsvervangende bestuursleden.

Niet uitvoerende bestuursleden (NUB'ers)

De vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersleden worden voorgedragen door de werkgevers- en werknemersorganisaties. De vertegenwoordiger namens de pensioengerechtigden wordt door het bestuur benoemd op voordracht van de vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden in het verantwoordingsorgaan. De onafhankelijk voorzitter wordt benoemd en ontslagen door de niet uitvoerende bestuursleden. De onafhankelijk voorzitter is geen vertegenwoordiger van de belanghebbenden bij het fonds.

Uitvoerende bestuursleden (UB'ers)

De uitvoerende bestuursleden worden benoemd door de niet uitvoerende bestuursleden. Een uitvoerend bestuurslid kan worden ontslagen door de niet uitvoerende bestuursleden, na het horen van het desbetreffende lid en het tweede uitvoerende bestuurslid.

Benoeming vindt plaats op basis van het voor het desbetreffende bestuurslid geldende functieprofiel en na goedkeuring door DNB.

Stemmen

Het bestuurslid dat is benoemd door de vakorganisatie, FNV Bouw, heeft 4/3 stemmen. Het bestuurslid dat is benoemd door de vakorganisatie CNV Vakmensen, heeft 2/3 stemmen. Alle overige bestuursleden hebben één stem.

Bij de voordracht en/of de benoeming zijn diversiteit in de samenstelling naar leeftijd en geslacht en complementariteit in geschiktheid belangrijke uitgangspunten. Geschiktheid gaat daarbij voor diversiteit. Bestuursleden worden voor de duur van vier jaar benoemd en treden af volgens een door het bestuur opgesteld rooster van aftreden. De afgetreden bestuursleden zijn onmiddellijk te herbenoemen. Een bestuurslid kan maximaal twee keer worden herbenoemd, tenzij herbenoeming voor meer dan twee keer

noodzakelijk is ter waarborging van de continuïteit in het bestuur. Bij het zoeken naar een nieuwe kandidaat bestuurder maakt het pensioenfonds gebruik van profielschetsen per bestuursfunctie.

Het bestuur stelt zich bij het uitoefenen van haar taak onafhankelijk op en zorgt dat het fonds uitsluitend handelt ten behoeve van al haar belanghebbenden. Het bestuur inventariseert daartoe jaarlijks de (neven)functies van de bestuurs- en commissieleden. Hierover wordt gerapporteerd in het jaarverslag van het fonds en op de website. De taken en bevoegdheden van het bestuur zijn bepaald in de statuten en het bestuursreglement van het fonds. Het bestuur heeft in de statuten vastgelegd langs welke procedure bestuursleden kunnen worden benoemd, geschorst of ontslagen.

2.3.4 Vergaderdata, studiedagen en overige bijeenkomsten

Het bestuur heeft in 2014 12 keer vergaderd. De vergaderingen vonden plaats op 7 en 22 januari, 5 en 17 februari, 5 en 26 maart, 7 mei, 4 en 25 juni, 17 september alsmede 3 en 12 december. Daarnaast kwam het bestuur in wisselende samenstellingen in commissie- en werkgroepvergaderingen bijeen en vond er telefonisch overleg door middel van conference calls plaats. Voorts waren er door het jaar heen talrijke informele contactmomenten.

Voorts hield het bestuur in 2014 studie- en opleidingsdagen die in zijn geheel waren gewijd aan het opzetten van een nieuw integraal risicomangement (IRM) en de toekomstvisie van het pensioenfonds.

2.4 Bestuurlijke commissies

Het bestuur maakt gebruik van permanente commissies dan wel stelt tijdelijke werkgroepen in voor de voorbereiding en advisering van nader bepaalde aandachtsgebieden. Het fonds kent daarvoor de volgende commissies:

- agendacommissie
- pensioencommissie
- beleggingscommissie
- risicocommissie
- communicatiecommissie
- (onafhankelijke) auditcommissie

Het bestuur kan besluiten dat externe deskundigen deel uitmaken van een commissie.

Afhankelijk van het onderwerp kan het bestuur een werkgroep instellen die een besluit voor het bestuur voorbereidt. Deze werkgroep kan zich laten bijstaan door externe deskundigen.

Het fonds kende in dit kader in 2014 de volgende (tijdelijke) werkgroepen:

- Werkgroep Contract
Deze werkgroep hield zich bezig met het vernieuwen van de contracten met externe partijen.
- Werkgroep ALM
Deze werkgroep hield en houdt zich bezig met het uitvoeren van de ALM-studie.
- Werkgroep Pensioencontract & Governance
Deze werkgroep hield zich bezig met de uitvoerende en voorbereidende werkzaamheden in het kader van het nieuwe bestuursmodel.

Daarnaast kent het pensioenfonds het zogenoemde Breed beraad. Dit is een platform dat met name bedoeld is om op periodieke basis tussen alle belanghebbenden van het pensioenfonds informatie uit te wisselen over alle lopende pensioengerelateerde zaken.

2.4.1 Agendacommissie

De agendacommissie heeft een schakel- en regiefunctie. De agendacommissie is belast met het bewaken en inbrengen van in het bijzonder paritair relevante onderwerpen en het agenderen c.q. de timing van deze onderwerpen.

De agendacommissie bestaat uit:

- De onafhankelijk voorzitter (is voorzitter van de commissie).
- Een niet uitvoerend bestuurslid; de loco-voorzitter (deelname rouleert jaarlijks tussen het werkgeverslid en het werknemerslid).
- Een uitvoerend bestuurslid (deelname rouleert jaarlijks tussen beide uitvoerende bestuursleden).

2.4.2 Pensioencommissie

De pensioencommissie behandelt individuele dossiers van werkgevers, deelnemers en pensioengerechtigden, uitleg over de werkingssfeer en verplichtstellingsaangelegenheden

Individuele voorleggers gaan altijd naar de pensioencommissie. Ingeval sprake is van (dreigende) precedentwerking wordt de individuele voorlegger behandeld door het gehele bestuur. De pensioencommissie adviseert het bestuur onder andere over pensioenbeleid en wetgeving

De pensioencommissie bestaat uit:

- Een uitvoerend bestuurslid met profiel vermogensbeheer (voorzitter van de commissie).
- Twee niet uitvoerende bestuursleden (een vanuit de werkgeversgeleding en een van uit de werknemersgeleding).

2.4.3 Beleggingscommissie

De commissie adviseert het bestuur over:

- de uitvoering van het balans- en beleggingsbeleid van het fonds;
- de voorbereiding van het jaarlijks beleggingsplan;
- de financiële risico's binnen vastgestelde kaders.

Daarnaast rapporteert de beleggingscommissie over het balans- en beleggingsbeleid aan het bestuur en zorgt voor het monitoren hierop.

De beleggingscommissie vergadert minimaal 4 keer per jaar.

De beleggingscommissie bestaat uit:

- Een uitvoerend bestuurslid met profiel vermogensbeheer (voorzitter van de commissie).
- Twee niet uitvoerende bestuursleden (een vanuit de werkgeversgeleding en een vanuit de werknemersgeleding).
- Een externe onafhankelijke beleggingsadviseur.

2.4.4 Risicocommissie

De risicocommissie richt zich op de advisering van het bestuur ten aanzien van integraal risicomanagement.

De risicocommissie monitort de risico's en geeft hierover een terugkoppeling aan het bestuur. Daarnaast adviseert de risicocommissie het bestuur over de wijze van monitoring van de risico's. De risicocommissie adviseert het bestuur over de herijking van het risicobeleid van het fonds.

De risicocommissie ziet toe op een efficiënte uitvoering van het jaarwerkproces en brengt hierover verslag uit naar het bestuur. De risicocommissie ziet daarnaast toe op de uitnutting van de begroting van de uitbesteding van de pensioenadministratie- en uitvoering van het fonds. De risicocommissie evalueert periodiek de uitbesteding van het fonds en adviseert het bestuur ter zake.

De risicocommissie vergadert minimaal 4 keer per jaar.

De risicocommissie bestaat uit:

- Een uitvoerend bestuurslid met profiel integraal risicomanagement (voorzitter van de commissie).
- Twee niet uitvoerende bestuursleden (een vanuit de werkgeversgeleding en een van uit de werknemersgeleding).

2.4.5 Communicatiecommissie

De communicatiecommissie adviseert het bestuur over het communicatie jaarplan en het communicatiebeleidsplan. Daarnaast adviseert de communicatiecommissie het bestuur over communicatie-uitingen met (gewezen) deelnemers, overige aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden, werkgevers en overige belanghebbenden bij het fonds.

De communicatiecommissie bestaat uit:

- Een uitvoerend bestuurslid profiel integraal risicomanagement (voorzitter van de commissie).
- Twee niet uitvoerende bestuursleden (een vanuit de werkgeversgeleding en de vertegenwoordiger namens de pensioengerechtigden).

2.4.6 Onafhankelijke auditcommissie

De niet uitvoerende bestuursleden hebben daarnaast een auditcommissie bedrijfseconomische aspecten en risicobeheer ingesteld.

Deze onafhankelijke auditcommissie is belast met de ondersteuning van het niet uitvoerend deel van het bestuur bij het toezicht op:

- a) de risicobeheersing;
- b) het beleggingsbeleid;
- c) de financiële informatieverschaffing door het fonds.

In het kader van de risicobeheersing ziet de auditcommissie er in het bijzonder op toe dat:

- het bestuur een cultuur bevordert en borgt waarin risicobewustzijn vanzelfsprekend is;
- het bestuur ervoor zorgt dat het integrale risicomanagement adequaat georganiseerd is;
- het bestuur expliciet rekening houdt met risico's en risicobeheersing bij het bepalen van het beleid en het nemen van het besluiten en deze risicoafweging expliciet vastlegt.

In het kader van het beleggingsbeleid ziet de auditcommissie er in het bijzonder op toe dat:

- het bestuur zijn overwegingen omtrent verantwoord beleggen vastlegt en ervoor zorgt dat deze beschikbaar zijn voor belanghebbenden;
- het bestuur bij het bepalen van het beleid rekening houdt met de verplichtingen die het fonds is aangegaan en met zijn verantwoordelijkheid ten opzichte van de belanghebbenden om te zorgen voor een optimaal rendement bij een aanvaardbaar risico;
- het bestuur ervoor zorgt dat er onder belanghebbenden draagvlak bestaat voor de keuzes over verantwoord beleggen.

In het kader van de financiële informatieverschaffing heeft de auditcommissie de taak de kwaliteit van de jaarrekening te beoordelen.

De niet uitvoerende bestuursleden kunnen ook andere taken aan de auditcommissie opdragen, die betrekking hebben op het intern toezicht.

De auditcommissie adviseert over zijn bevindingen aan de niet uitvoerende bestuursleden. De auditcommissie en het niet uitvoerende deel van het bestuur komen ten minste 3 keer per jaar in vergadering bijeen. De onafhankelijke voorzitter van het bestuur is de voorzitter van dit overleg.

De auditcommissie bestaat per 31 december 2014 uit drie onafhankelijke externe deskundigen:

Drs H.L. Kirchner, voorzitter

Drs B.N. Smith en

Drs L.A. van Eerden.

Het lidmaatschap van de auditcommissie eindigt na maximaal vier jaar. Hij kan maximaal twee keer voor telkens vier jaar worden herbenoemd.

2.5 Intern toezicht

Het intern toezicht is in het omgekeerd gemengd model belegd bij het niet uitvoerend deel van het bestuur. De niet uitvoerende bestuursleden houden toezicht op:

- a. de uitvoering van het beleid van het bestuur;
- b. de algemene gang van zaken in het fonds;
- c. adequate risicobeheersing door het bestuur;
- d. evenwichtige belangenafweging door het bestuur.

2.6 Verantwoordingsorgaan

Het bestuur heeft met ingang van 1 juli 2014 een verantwoordingsorgaan ingesteld. In het verantwoordingsorgaan is de verantwoording en medezeggenschap belegd. In het verantwoordingsorgaan zijn de deelnemers, de pensioengerechtigden en de werkgevers vertegenwoordigd.

Het verantwoordingsorgaan bestaat uit 12 leden, waarvan:

- 4 namens de deelnemers;
- 4 namens de pensioengerechtigden; en
- 4 namens de werkgevers.

Het verantwoordingsorgaan bestaat per 31 december 2014 uit de volgende leden:

Leden		Organisaties	Vertegenwoordiger
De heer H.C.H. Koop	voorzitter	CBM	Werkgever
De heer P.A. van Rumpft		VON	Werkgever
De heer C.J.P. Zwetsloot	secretaris	CBM	Werkgever
De heer J. Brautigam		CBM	Werkgever
De heer A.M.J. Snepvangers		FNV	Werknemer
De heer D.J.L. Jansen	plv. secretaris	FNV	Werknemer
De heer H.J.M. ter Meer		FNV	Werknemer
De heer H. de Groot		CNV Vakmensen	Werknemer
De heer M.J. Wijlens			Gepensioneerde
De heer D. van de Kamp	plv. voorzitter		Gepensioneerde
De heer J.I. de Smit			Gepensioneerde
De heer J. Boester			Gepensioneerde

De leden namens de deelnemers en werkgevers worden benoemd door de werknemers- en werkgeversorganisaties. De leden namens de pensioengerechtigden worden door middel van verkiezingen gekozen.

De leden van het verantwoordingsorgaan treden eens in de vier jaar af volgens een rooster van aftreden. De aftredende leden van het verantwoordingsorgaan zijn terstond herbenoembaar, tenzij er verkiezingen worden gehouden. Het verantwoordingsorgaan bepaalt hoe vaak een lid kan worden herbenoemd. Bij een tussentijdse vacature in een geleding waarvoor geen verkiezing is gehouden, verzoekt het bestuur de vereniging die het afgetreden lid heeft benoemd, zo spoedig mogelijk een opvolger te benoemen.

Het bestuur heeft de inrichting (onder meer samenstelling en stemverhouding), de taken en de bevoegdheden van het verantwoordingsorgaan vastgelegd in de statuten van het fonds. Het bestuur heeft een reglement voor het verantwoordingsorgaan opgesteld en gepubliceerd op de website van het fonds.

Voor de verkiezingen van de pensioengerechtigden in het verantwoordingsorgaan is een verkiezingsreglement opgesteld. Het verkiezingsreglement maakt onderdeel uit van het reglement van het verantwoordingsorgaan.

De belangrijkste taak van het verantwoordingsorgaan is het geven van een oordeel over het handelen van het bestuur ten aanzien van het gevoerde beleid, het toekomstige beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd. Het verantwoordingsorgaan geeft jaarlijks schriftelijk zijn oordeel.

Het verantwoordingsorgaan baseert zijn oordeel op het jaarverslag van het fonds, de jaarrekening en overige informatie. Het oordeel tezamen met de schriftelijke reactie van het bestuur is onderdeel van de jaarverslagcyclus.

Daarnaast heeft het verantwoordingsorgaan verschillende adviestaken. Het bestuur stelt het verantwoordingsorgaan in de gelegenheid advies uit te brengen over elk voorgenomen besluit over:

- a. het beleid inzake beloningen;
- b. de vorm en inrichting van het intern toezicht;
- c. de profielschets voor de leden van het bestuur;
- d. het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillenprocedure;
- e. het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid;
- f. het wijzigen van het reglement van het verantwoordingsorgaan;
- g. het vaststellen en wijzigen van het toeslagbeleid;
- h. vermindering van de verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten;
- i. gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het fonds of de overname van verplichtingen door het fonds;
- j. liquidatie, fusie of splitsing van het fonds; en
- k. het sluiten, wijzigen of beëindigen van een uitvoeringsreglement;
- l. de samenstelling van de feitelijke premie en de premiecomponenten.

2.7 Oude bestuurlijke structuur

2.7.1 Bestuur

Tot 1 juli 2014, de datum van invoering van het nieuwe bestuursmodel, was het bestuur paritair samengesteld: drie leden namens de werknemersorganisaties FNV Bouw en CNV Vakmensen alsmede drie leden namens werkgeversvereniging de Koninklijke CBM.

2.7.2 Voorzittersoverleg

Het voorzittersoverleg (dagelijks bestuur) van het pensioenfonds bestond uit de toenmalige voorzitter van het bestuur, de heer S.M.J. Custers en de toenmalige secretaris, de heer G.H. Nieuwenhuis. Het voorzittersoverleg vergaderde minimaal één keer per twee maanden of zoveel vaker als nodig is.

2.7.3 Bestuurlijke commissies

Tot 1 juli 2014 waren de volgende bestuurlijke commissies werkzaam:

- Beleggings- en Contractencommissie (BCC)
- Vastgoedcommissie
- Auditcommissie
- Communicatiecommissie
- Aansluitingencommissie

2.7.4 De visitatiecommissie

Deze commissie is op 1 juli 2014 met de invoering van het nieuwe bestuursmodel eveneens verdwenen. Deze commissie had als taak elk jaar één of meerdere aspecten van de beleids- en bestuursprocedures en – processen, de checks en balances, de wijze waarop de uitvoering van de regeling geschiedt en de wijze waarop wordt omgegaan met de risico's op de langere termijn (voor de dekkinggraad van) het pensioenfonds te beoordelen. Deze commissie bestond uit drie leden die door het bestuur voor een periode van drie jaar werden benoemd.

Op 1 augustus 2013 bracht de visitatiecommissie haar laatste rapport uit dat de periode 1 juli 2011 tot 1 januari 2013 betrof. Het bestuur heeft gehoor gegeven aan de aanbevelingen en bevindingen.

De visitatiecommissie is in de eerste helft van 2014 niet meer bijeen geweest.

2.7.5 De Pensioenraad

Het pensioenfonds had tot 1 juli 2014 de functies Medezeggenschap en Verantwoording in één orgaan verenigd, de Pensioenraad. In de Pensioenraad waren deelnemers, gepensioneerden en aangesloten werkgevers vertegenwoordigd. De inrichting, de samenstelling, de stemverhouding en de bevoegdheden van de Pensioenraad waren vastgelegd in de statuten.

De Pensioenraad telde in totaal 18 leden en is op 1 juli 2014 opgevolgd door het verantwoordingsorgaan.

De Pensioenraad vergaderde op 4 maart en op 6 juni. Op 4 maart gaf de Pensioenraad positieve adviezen aan het bestuur met betrekking tot het nieuwe bestuursmodel. Op 6 juni werd tevens een gezamenlijke vergadering met een delegatie van het bestuur belegd, waarbij adviezen werden gegeven op door het bestuur te nemen besluiten.

Naast de gezamenlijke vergaderingen van de totale Pensioenraad voerden de voorzitters van de Pensioenraad regelmatig overleg met de voorzitters van het bestuur. Gespreksonderwerpen waren de bestuursbesluiten en specifieke dossiers zoals het nieuwe bestuursmodel.

2.8 De geschillencommissie

Binnen Syntrus Achmea Pensioenbeheer bestaat een gezamenlijke klachten- en geschillencommissie waarbij verschillende pensioenfondsen zijn aangesloten. Het bestuur heeft begin 2011 besloten deel te nemen aan deze gezamenlijke commissie en ging akkoord met de door de administrateur voorgestelde benoeming van de

groep van zes personen waaruit deze commissie is samengesteld. Het bestuur ging tevens akkoord met de genoemde afspraken en vergoedingsregeling voor de leden van de gezamenlijke commissie en voor de administrateur.

Het bestuur verleende aan de gezamenlijke geschillencommissie de bevoegdheid tot de behandeling van geschillen met de primaire doelgroep, bestaande uit de deelnemer, de gewezen deelnemer, de aanspraakgerechtigde of de pensioengerechtigde alsmede met de werkgever, met uitzondering van vrijstellingskwesties. Het bestuur stemde tevens in met de werkwijze dat in een voorkomend geschil de secretaris van de gezamenlijke geschillencommissie uit de pool van commissieleden een commissie samenstelt van drie personen en aangeeft wie als voorzitter optreedt.

Van een geschil is sprake als een belanghebbende zich niet kan verenigen met een inhoudelijk (uitsluitend) jegens hem genomen besluit van het bestuur van het pensioenfonds.

Een geschil wordt in eerste instantie door de uitvoerder in behandeling genomen. Indien de klacht of bezwaar in stand blijft, wordt de pensioencommissie c.q. het bestuur ingeschakeld. Daarna is het aldus mogelijk beroep in te stellen bij de geschillencommissie. Wanneer men het niet eens is met het niet bindende advies van de geschillencommissie, kan altijd de civiele rechter of de Ombudsman Pensioenen worden ingeschakeld.

Het bestuur beschouwt een beslissing van de gezamenlijke geschillencommissie als een niet bindend advies.

In 2014 deden zich geen nieuwe zaken voor die aan de gezamenlijke geschillencommissie moesten worden voorgelegd.

De geschillencommissie wordt ondersteund door een secretaris, de heer A.G. Wentink, en bestaat op 31 december 2014 uit de volgende zes onafhankelijke leden:

Leden	Benoemd tot
Dhr. A.W. van Vliet	1 januari 2016
Dhr. N. Ruiter	1 januari 2016
Dhr. D.A.J. Kamp	1 januari 2016
Dhr. A.Th.M. van Hulst	1 januari 2016
Dhr. W. van den Beucken	1 januari 2016
Dhr. A.A.M. Broos	1 januari 2016

2.9 Vertegenwoordiging klantenraad

Het pensioenfonds is binnen Syntrus Achmea vertegenwoordigd in de Klantenraad. Elk pensioenfonds heeft twee zetels. De leden van de Klantenraad hebben uit hun midden een Raad van Advies gekozen, die ook in 2014 gevraagd en ongevraagd de directie van Syntrus Achmea heeft geadviseerd. De Klantenraad is in het verslagjaar twee keer bijeen gekomen. Het belangrijkste doel van de raad is om gezamenlijk na te denken over belangrijke thema's in de pensioenwereld en de impact daarvan op de uitvoering. Daarnaast is de Klantenraad een platform om lopende en gewenste ontwikkelingen rondom de dienstverlening en innovaties van Syntrus Achmea te toetsen. In het verslagjaar sprak de klantenraad met de directie van Syntrus Achmea onder andere uitgebreid over het Klanttevredenheidsonderzoek 2014 en over belangrijke ontwikkelingen binnen de pensioenwereld, zoals het Algemeen Pensioenfonds en de afschaffing van de BTW-koepelvrijstelling.

De directie van Syntrus Achmea heeft in 2014 met de Raad van Advies gesproken over een nieuwe opzet van de Klantenraad in 2015.

2.10 Uitbesteding

2.10.1 Uitbestedingsprotocol

Het pensioenfonds heeft een uitbestedingsprotocol. De belangrijkste overweging bij het opstellen van het protocol is dat aan de uitbesteding van werkzaamheden risico's zijn verbonden. Het bestuur van het pensioenfonds moet en wil zich richten op deze risico's van uitbesteding en wil zorgen voor een permanente beheersing van aan uitbesteding verbonden risico's. Het bestuur van het pensioenfonds achtte het daarom van belang dat op voorhand de criteria in een uitbestedingsprotocol werden vastgesteld die bij de selectie van de uitbestedingsrelaties gelden en dat de normen zijn vastgelegd die bij de bewaking van de kwaliteit van de uitvoering van de uitbestede werkzaamheden gelden.

Het uitbestedingsbeleid is van toepassing op alle structurele uitbestedingsrelaties die het pensioenfonds aangaat na ingang van dit uitbestedingsprotocol met betrekking tot het vermogensbeheer en de pensioenadministratie.

Het pensioenfonds hanteert bij uitbesteding de volgende uitgangspunten:

- Het pensioenfonds gaat over tot uitbesteding van bedrijfsprocessen en/of -activiteiten indien hierdoor de bedrijfsvoering van het fonds effectiever en efficiënter wordt.
- Structurele aandacht, goede afspraken met de uitbestedingsrelatie, tijdig optreden en een passende beloning zijn voor het pensioenfonds voorwaarden voor de uitbesteding van werkzaamheden.
- Uitbesteding verlegt de plaats van uitvoering van werkzaamheden, maar niet de eindverantwoordelijkheid daarvoor. Die blijft altijd bij het pensioenfonds.
- Het pensioenfonds behoudt te allen tijde de volledige zeggenschap over de uitbestede werkzaamheden en heeft te allen tijde de mogelijkheid om wijzigingen aan te brengen in de wijze waarop de uitvoering van de uitbestede werkzaamheden geschiedt.
- Het pensioenfonds houdt zich bij de uitbesteding aan de daarvoor geldende wet- en regelgeving en ziet er op toe dat ook de uitbestedingsrelatie zich houdt aan de wet- en regelgeving die voor de uitvoering van de uitbestede werkzaamheden geldt.
- Het pensioenfonds selecteert een uitbestedingsrelatie op basis van objectief vast te stellen criteria zoals kwaliteit, prijs en marktconformiteit. De uitbestedingsrelatie voldoet aan de in dit document gestelde criteria. Het pensioenfonds laat zich bij de selectie zo nodig bijstaan door een onafhankelijke adviseur.
- Het uitbestedingsbeleid wordt periodiek getoetst.
- Niet uitbesteed worden bestuurlijke taken en werkzaamheden, zoals het vaststellen van (dagelijks) beleid en het afleggen van verantwoording daarover. Werkzaamheden worden niet uitbesteed als dit de verantwoordelijkheid van het pensioenfonds voor de organisatie en beheersing van bedrijfsprocessen en het toezicht daarop kan ondermijnen of als dit een belemmering kan vormen voor een adequaat toezicht op de naleving van de pensioenwet- en regelgeving.
- Het organiseren van countervailing power is een belangrijk aandachtspunt bij het aangaan van een nieuwe uitbestedingsrelatie. Hierbij kijkt het bestuur naar de grootte van de uitvoerder, het aantal klanten van die uitvoerder of de grootte van de andere klanten.

Een uitbestedingsrelatie moet aan de navolgende criteria voldoen:

- de duurzaamheid in het voortbestaan is gewaarborgd door een algeheel financieel gezonde toestand en een goede administratieve- en interne organisatie;
- voor zover het de structurele uitbesteding betreft (bijvoorbeeld van het vermogensbeheer en de pensioenadministratie), beschikt hij over een ISAE 3402 verklaring of daaraan gelijkwaardige certificeringen. Van dit criterium zijn uitgesloten de zelfstandige uitbestedingsrelaties;
- het beschikt over de kwaliteiten die voor een goede uitvoering van de uitbestede bedrijfsprocessen of -activiteiten nodig zijn en voldoet aan eventuele door het fonds specifiek gestelde kwaliteitsaanduidingen;

- het voert een personeelsbeleid dat erop gericht is kwalitatief goed personeel te werven dan wel aan zich te binden;
- het heeft een klokkenluidersregeling;
- de kwaliteit en continuïteit van de uitvoering van de uitbestede bedrijfsprocessen en – activiteiten zijn gedurende de periode van uitbesteding gewaarborgd;
- de prijs die voor de uitvoering van de uitbestede bedrijfsprocessen of –activiteiten betaald moet worden, ligt op een voor het bestuur aanvaardbaar kostenniveau;
- het beschikt over de nodige certificeringen en/of vergunningen;
- het heeft een gedragscode en een integriteitregeling ingevoerd en – indien van toepassing op het type onderneming van de uitbestedingsrelatie – heeft een beloningsbeleid vastgesteld dat in overeenstemming is met de daarvoor geldende wet- en regelgeving of de door de toezichthoudende instantie gestelde eisen of normen;
- heeft voorzien in een proces van continue bijwerken van “backups” van bestanden en mutaties daarin en in een adequaat noodstelsel bij onvoorziene omstandigheden;
- het stelt het fonds periodiek en zo nodig onmiddellijk in kennis van alle relevante informatie;
- het stelt zich te allen tijde bereikbaar op en is op het hoogste niveau aanspreekbaar;
- het verstrekt voor zover relevant de toezichthouder alle relevante informatie;
- het biedt de toezichthouder de mogelijkheid om onderzoek ter plaatse te doen of te laten doen.

Bij de keuze van voor een nieuwe pensioenuitvoerder vraagt het pensioenfonds informatie op van kandidaten en aan de hand van de gestelde criteria en profiel. Aan de hand hiervan komt het pensioenfonds tot een shortlist met potentiële kandidaten. Als onderdeel van het selectieproces worden de kandidaten gescreend, onder andere door middel van het nagaan van referenties. Het beoordelingsproces bevat onder andere een site visit en due diligence bij kandidaten.

Bij het onderhandelen met en kiezen van de nieuwe pensioenuitvoerder gaat het pensioenfonds na of er voldoende juridische en onderhandelingsdeskundigheid aanwezig is binnen het bestuur c.q. de risicocommissie.

Het proces van uitbesteding wordt betrokken in de risicoanalyse die het pensioenfonds uitvoert. Daarbij wordt in de risicoanalyse aan de afzonderlijk uitbestede bedrijfsprocessen of –activiteiten apart aandacht besteed. In de risicoanalyse is minstens opgenomen:

- een beschrijving van de uit te besteden of uitbestede bedrijfsprocessen of –activiteiten;
- een risico-inschatting dat de juiste keuze in de uitbestedingsrelatie wordt of is gemaakt;
- een risicoanalyse van de financiële en niet-financiële risico's die verbonden zijn aan de specifieke uitbesteding.

Op basis van de risicoanalyse bepaalt het bestuur bij de jaarlijkse evaluatie en bij eventuele verlenging van het contract of uitbesteding van werkzaamheden (nog steeds) opportuun is: het bestuur bepaalt het effect van uitbesteding op de bedrijfsvoering alsmede welke (extra) beheersmaatregelen nodig zijn, zodat het pensioenfonds 'in control' is en blijft. Op basis van de risicoanalyse wordt een risicostrategie vastgesteld en de risicobereidheid bepaald. Voor risico's boven de tolerantiegrens heeft het bestuur een mitigatiestrategie: risico beperken, verzekeren, overdragen, beëindigen.

In de tweede helft van 2014 heeft de risicocommissie van het pensioenfonds het uitbestedingsbeleid getoetst aan de Guidance van De Nederlandsche Bank (DNB) en waar nodig aangepast en geactualiseerd.

2.10.2 Uitbesteding pensioenbeheer

Het pensioenfonds is verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenregeling. De operationele uitvoering van de pensioenregelingen heeft het pensioenfonds uitbesteed aan Syntrus Achmea Pensioenbeheer. Syntrus Achmea Pensioenbeheer maakt deel uit van de Achmea-groep.

De risico's met betrekking tot (de uitbesteding van) het pensioenbeheer zijn geïdentificeerd en waar mogelijk afgedekt zodat het bestuur 'in control' is. Om beter inzicht te krijgen in de risico's en de bijbehorende

beheersmaatregelen is het pensioenfonds een risicobeheersingsmodel aan het opstellen. Het risicobeheersingsmodel geeft aan op welke manier het pensioenfonds omgaat met risico's en risicobeheersing ten aanzien van het (uitbestede) beheer van de pensioenadministratie. Zie voor meer informatie over dit onderwerp paragraaf 4.8.1.

De condities van de uitbesteding zijn vastgelegd in een pensioenbeheerovereenkomst.

2.10.3 Uitbesteding vermogensbeheer

De beleggingen komen tot stand via uitbesteding aan derden die daartoe door het pensioenfonds zijn gecontracteerd. Op deze wijze wordt optimaal gebruik gemaakt van de beschikbare deskundigheid, schaalvoordelen en flexibiliteit. De selectie van vermogensbeheerders en de beoordeling van hun prestaties vinden plaats op basis van objectieve criteria (zie paragraaf 2.10.1). De gemaakte afwegingen en de daarbij gehanteerde argumenten blijken uit een systematisch opgebouwd selectie- en evaluatiedossier. Voorts beschikt het pensioenfonds over afdoende controlemechanismen om uitbestedingsrisico's te beheersen. Meer over het uitbestedingsrisico kunt u lezen in paragraaf 3.9.

Verslag van het Bestuur

3 Ontwikkelingen

3.1 Ontwikkeling financiële positie

3.1.1 Ontwikkeling van de dekkingsgraad

De dekkingsgraad geeft de verhouding weer tussen de bezittingen en de verplichtingen van het pensioenfonds. De minimaal vereiste dekkingsgraad van het pensioenfonds is 104,3%.

Op 31 december 2014 bedroeg de dekkingsgraad 112,5%. Hiermee is deze dekkingsgraad hoger dan de dekkingsgraad behorende bij het vereist vermogen ad 112,1%, waardoor op genoemde datum volgens het toen geldende Financieel Toetsingskader (FTK) geen sprake is van een reservetekort. Tevens is, op aanwijzing van DNB, voor die maand ook de beleidsdekkingsgraad in het vanaf 1 januari 2015 geldende nieuw FTK (zijnde het gemiddelde van de dekkingsgraden van de 12 afgelopen maanden) vastgesteld. Deze beleidsdekkingsgraad nieuw FTK kwam eind december 2014 uit op 111,6%. In deze berekeningen is rekening gehouden met de verleende toeslagen per 1 januari 2015 (regulier 0,75% en inhaal 0,78%).

Ultimo 2008 verkeerde het pensioenfonds voor het eerst in een situatie van reservetekort en daarna in een situatie van een dekkingstekort. DNB verleende het pensioenfonds tot 1 april 2009 uitstel om het herstelplan op te stellen en in te dienen. Het in 2009 ingediende korte termijn- en lange termijnherstelplan werd door DNB goedgekeurd. Het korte termijnherstelplan duurde vijf jaar en liep tot en met 31 december 2013. Het lange termijnherstelplan duurt 15 jaar en loopt tot en met 31 december 2023.

Begin 2014 is het herstelplan op basis van de actuele stand van zaken en verwachtingen geëvalueerd. Op grond van de resultaten van de evaluatie van het herstelplan kon worden geconcludeerd dat:

- binnen de gestelde termijn die loopt tot 31 december 2013 wordt voldaan aan het opheffen van het korte termijnherstelplan.
- binnen de gestelde termijn die loopt tot 31 december 2023 wordt voldaan aan het opheffen van het lange termijnherstelplan.
- de evaluatie van het herstelplan geen aanleiding / noodzaak geeft tot het nemen van aanvullende maatregelen om te blijven voldoen aan het korte- en lange termijnherstelplan.

3.1.2 Ontwikkeling van de premie

Omdat het pensioenfonds per 31 december 2013 (en daarmee ook per 1 januari 2014) niet meer in een situatie van dekkingstekort zich bevindt, gold dat op grond van de Pensioenwet (Pw) de premie formeel alleen diende te voldoen aan de voorwaarde dat de te heffen premie minimaal gelijk dient te zijn aan de kostendeekkende premie (artikel 128 Pw).

Bij alle discussies houdt het bestuur de ontwikkeling in het vizier dat het in de Meubelsector door de economische recessie nog steeds naar verhouding slecht gaat. Deze trend wordt door het bestuur gevolgd en is in actuariële analyses meegenomen. Met deze ontwikkeling wordt ook rekening gehouden in de in uitvoering zijnde ALM-studie.

3.1.3 Vervallen huidige herstelplannen en nieuwe herstelplannen onder het nFTK

Op grond van het nFTK zijn alle bestaande herstelplannen per 1 januari 2015 komen te vervallen. Er heeft begin 2015 dan ook geen evaluatie plaatsgevonden. Vanaf 1 januari 2015 is de "beleidsdekkingsgraad" de

belangrijkste maatstaf voor de financiële gezondheid van een pensioenfonds. De beleidsdekkingsgraad is het gemiddelde van de dekkingsgraden van de 12 afgelopen maanden. Deze beleidsdekkingsgraad bedroeg op 1 januari 2015 111,6%.

Als de beleidsdekkingsgraad op kwartaalbasis lager is dan de vereiste dekkingsgraad (per 1 januari 2015 115,6%), dan moet het pensioenfonds een herstelplan maken. De eisen aan het vereist eigen vermogen zijn strenger, omdat pensioenfondsen met de voorheen geldende financiële eisen de wettelijke zekerheidsmaat niet meer haalden. Daarom moeten veel pensioenfondsen direct bij ingang van het nFTK een herstelplan maken.

Het pensioenfonds heeft begin 2015 vastgesteld dat, op basis van de vereisten uit het nFTK, sprake is van een tekortsituatie. Op grond hiervan dient vóór 1 juli 2015 een nieuw herstelplan bij DNB te worden ingediend.

3.1.4 Communicatie premie / toeslag

Het bestuur heeft pensioengerechtigden, werkgevers en deelnemers per brief in december 2014 geïnformeerd over de financiële situatie. Ook op de website van het pensioenfonds werd een toelichting gegeven op de pensioenregeling voor 2015.

In de brief van december 2014 werd aan deelnemers en pensioengerechtigden medegedeeld dat er een toeslag en een inhaaltoeslag per 1 januari 2015 wordt verleend. In deze brief stond ook aangekondigd dat het bestuur ook andere maatregelen moest nemen, zoals een lager opbouwpercentage. Dit lagere opbouwpercentage is wettelijk verplicht omdat het pensioenfonds voor het jaar 2015 de pensioenrichtleeftijd verhoogde naar 67 jaar. Daarnaast werd medegedeeld dat de premie voor 2015 gelijk bleef.

3.1.5 Claim Lehman Brothers

Het pensioenfonds is in 2008 geraakt door het faillissement van Lehman Brothers (Lehman). Ten tijde van een door Lehman uitgevoerde transitie van een deel van het vermogen van het pensioenfonds viel Lehman om. Aantasting van het vermogen is echter nimmer aan de orde geweest. Wel zijn er op verschillende beurzen in de wereld aan- en verkopen door Lehman namens het pensioenfonds tijdelijk niet afgehandeld. Deze zijn naderhand alsnog gerealiseerd door een andere transitie-manager. Zoals vorig jaar gemeld, heeft de administratieve afwikkeling, het inhuren van een nieuwe transitie-manager en het op een ander tijdstip afronden van de aan- en verkopen, wel extra kosten veroorzaakt alsmede aan- en verkoopverlies. Het pensioenfonds heeft met behulp van een Engelse advocaat en een Engelse specialist op het gebied van trades (aan- en verkopen) de schade geïnventariseerd. Dit was een langdurig traject en liep door tot in 2011. Eind 2011 diende het bestuur een definitieve claim in.

Uiteindelijk na zes jaar werd een regeling getroffen met de curator van Lehman en werd in november 2014 bijna € 20 miljoen op de bankrekening van het pensioenfonds bijgeschreven.

3.2 Wet- en regelgeving

3.2.1 Nieuw Financieel toetsingskader (nFTK)

Meer stabiliteit inbouwen. Met dat doel ging op 1 januari 2015 het nFTK in. De financiële spelregels voor pensioenfondsen zijn daarnaast een stuk strenger geworden.

Onder het nFTK is voor beleidsbeslissingen de hoogte van de beleidsdekkingsgraad van belang. De beleidsdekkingsgraad zorgt ervoor dat er minder op dagkoersen gestuurd hoeft te worden. Daarnaast gelden er strengere regels voor het verlenen van toeslagen. Hierdoor is er pas later en minder toeslagverlening mogelijk dan voorheen onder het oude FTK. Aan de andere kant wordt er ook eerder gekort, maar die korting kan dan wel over meerdere jaren worden gespreid.

Voor meer achtergrondinformatie over het nFTK wordt verwezen naar paragraaf 5.4 'Gebeurtenissen na balansdatum'.

Pensioenfondsen mogen eenmalig het strategisch beleggingsbeleid in lijn brengen met de actuele situatie, de ambities en risicohouding van het pensioenfonds. Het gaat dan om pensioenfondsen die wel een reservetekort, maar geen dekkingstekort hebben. Bij het nFTK hoort een haalbaarheidstoets. Deze toets geeft inzicht in de gevolgen van de financiële opzet van de pensioenregeling en de daarbij gekozen risicohouding.

Het bestuur en sociale partners zijn (na consultatie met het verantwoordingsorgaan) reeds in het verslagjaar voortvarend aan de slag gegaan met het nFTK door middel van het instellen van een werkgroep.

3.2.2 ALM studie

In de tweede helft van 2014 is het pensioenfonds een ALM studie opgestart waarbij het nFTK als uitgangspunt is gehanteerd, voor zover op dat moment bekend vanuit het wetsvoorstel over de herziening van het nFTK. De ALM studie moet inzicht geven in de consequenties van het nFTK. Vervolgens moet in 2015 een optimalisatie plaatsvinden op basis van de door het bestuur, met sociale partners afgestemde, randvoorwaarden. Deze randvoorwaarden betreffen een voorlopige risicohouding (zijnde een acceptabele kans op korten en een acceptabele kans op een minimale dekkingsgraad, met vervolgens een wenselijke kans op het verlenen van toeslagen).

Voor een definitieve vaststelling van de risicohouding acht het bestuur het van belang inzicht te hebben in de risicobereidheid van de deelnemers en pensioengerechtigden van het fonds. Het bestuur hield daarom in 2014 een onderzoek naar de risicobereidheid van de deelnemers en pensioengerechtigden teneinde de voorlopige risicohouding van het pensioenfonds aan de uitkomsten van het onderzoek te toetsen.

3.2.3 In 2015 nog door met oude UFR

De Ultimate Forward Rate (UFR) is een rente die gebruikt wordt omdat er geen adequate markttrentes zijn voor zeer lange looptijden. In Europa is er een akkoord over de manier waarop de UFR voor verzekeraars bepaald wordt. De Eerste Kamer vroeg of pensioenfondsen vooralsnog de UFR van 2014 kunnen blijven gebruiken. DNB ging daar op verzoek van staatssecretaris Klijnsma mee akkoord.

3.3 Ontwikkelingen pensioenregeling

3.3.1 Wijziging fiscale kader

Per 1 januari 2014 wijzigde het fiscale kader voor pensioenregelingen (het zogenoemde Witteveenkader). De fiscale pensioenrichtleeftijd werd daarbij gesteld op 67 jaar. Sociale partners dienden daarom een besluit te nemen over de vormgeving van de pensioenregeling per 2014. Een lagere pensioenrichtleeftijd dan 67 jaar is toegestaan als het op te bouwen ouderdomspensioen na herrekening naar 67 jaar niet hoger is dan het fiscaal maximale ouderdomspensioen ingaande op 67 jaar.

Sociale partners besloten de pensioenrichtleeftijd in 2014 op 65 jaar te behouden. Op een aantal onderdelen uit het pensioenreglement was aanvullende besluitvorming nodig om een compleet beeld te krijgen van (de uitvoering van) de pensioenregeling per 2014. Sociale partners en het bestuur van het pensioenfonds namen daarom tevens besluiten ten aanzien van:

1. het opbouwpercentage ouderdomspensioen: aanpassing in 2014 naar 1,84%;
2. het nabestaandenpensioen: handhaving op risicobasis;
3. pensioenopbouw na het bereiken van de 65-jarige leeftijd: geen toekenning van pensioenopbouw;
4. de doorsneepremie 2014: 22,7% van de pensioengrondslag;
5. de franchise 2014: € 16.356,--;

6. het maximum pensioengevend loon 2014: € 59.451,--.

Per 1 januari 2015 wijzigde wederom het fiscale kader voor pensioenregelingen. De fiscale pensioenrichtleeftijd is daarbij gesteld op 67 jaar. Sociale partners en het bestuur van het pensioenfonds hebben daarom een besluit genomen over de vormgeving van de pensioenregeling per 2015. De pensioenrichtleeftijd werd per 1 januari 2015 vastgesteld op 67 jaar. Voorts namen zij besluiten ten aanzien van:

1. het opbouwpercentage ouderdomspensioen: aanpassing in 2015 naar 1,80%;
2. het nabestaandenpensioen: handhaving op risicobasis;
3. de doorsneepremie 2015: 22,7% van de pensioengrondslag;
4. de franchise 2015: € 16.356,--;
5. het maximum pensioengevend loon 2015: € 59.896,--.

3.3.2 Verhoging AOW leeftijd

Sinds 1 april 2012 gaat de AOW in vanaf de 65ste verjaardag in plaats van de eerste van de maand waarin de 65ste verjaardag valt. Daardoor ontstaat een inkomensgat bij mensen met vut, prepensioen of vroegpensioen. In het Pensioenakkoord waren afspraken gemaakt over de verhoging van de AOW-leeftijd, maar in 2012 is in wetgeving vastgelegd om de AOW-leeftijd versneld te verhogen en ook de fiscale pensioenrichtleeftijd te verhogen naar 67 jaar per 2014.

De AOW-leeftijd gaat sinds 1 januari 2013 stapsgewijs omhoog naar 67 jaar. Naar verwachting volgt in 2015 wetgeving voor een versnelde verhoging van de AOW-leeftijd, waardoor deze in 2021 op 67 jaar komt te liggen. Daarna is de pensioenrichtleeftijd gekoppeld aan de levensverwachting; verdere verhoging gaat met stappen van één jaar.

3.3.3 Overgangsregeling (VPL)

Voor de deelnemers met geboortejaren 1950 t/m 1959 is er een voorwaardelijke overgangsregeling getroffen. Aan deze deelnemers wordt een extra pensioenaanspraak toegekend ter grootte van het verschil tussen datgene wat deze deelnemers hadden kunnen opbouwen indien de huidige pensioenregeling gedurende hun gehele deelneming in het pensioenfonds van toepassing was geweest en hun daadwerkelijke pensioenopbouw. Dit is een voorwaardelijke regeling. Het bestuur besluit jaarlijks in hoeverre de regeling wordt toegekend en de aanspraken onvoorwaardelijk worden gemaakt. Bij beëindiging van de dienstbetrekking voor de pensioeningangsdatum vervallen altijd de voorwaardelijke rechten.

Voor deze financiering zijn de afgelopen jaren twee overeenkomsten gesloten. De eerste overeenkomst tussen sociale partners en de besturen van het pensioenfonds en de Stichting Aanvullingsfonds Meubelindustrie (SAM) betreft de financiering vanuit de SAM tot en met 31 december 2014 van de betrokken aanspraken. De tweede overeenkomst tussen sociale partners en het bestuur van het pensioenfonds betreft de (resterende) financiering van deze aanspraken ingaande 1 januari 2015 en eindigend uiterlijk 31 december 2020.

Uit berekeningen door de adviserend actuaire bleek dat de feitelijk benodigde financiering in de tijd naar achteren zal schuiven, waarbij de finale financiering uiterlijk zal plaatsvinden op 31 december 2020. Vervolgens moeten deze aanspraken gefinancierd worden door sociale partners. Daarbij zijn sociale partners zich er van bewust dat de risico's van deze financiering (voornamelijk als gevolg van een dalende marktrente) op grond van de sectorbrief van DNB volledig bij sociale partners liggen. Het pensioenfonds zal bij (jaarlijkse) toekenning van de betrokken aanspraken steeds de alsdan van toepassing zijnde actuaireel kostendekkende premie hiervoor in rekening brengen.

Sociale partners en het bestuur van het pensioenfonds besloten eind 2014 het volgende ten aanzien van deze regeling:

- Ø Financiering van de voorwaardelijke VPL aanspraken door middel van de combinatie van een (tot en met 2020) jaarlijkse premie / bijdrage van 1% van de loonsom en het batig saldo van de SAM;
- Ø Jaarlijkse toetsing door de adviserend actuaris van het pensioenfonds, op basis van een bestand met actuele VPL aanspraken en op basis van actuele grondslagen, om te bezien of deze financiering nog steeds afdoende is;
- Ø Indien de beschikbare middelen afdoende zijn om de resterende VPL aanspraken onmiddellijk in te kopen, worden deze VPL aanspraken onmiddellijk ingekocht, waardoor deze aanspraken vóór 31 december 2020 onvoorwaardelijk worden en de verdere financiering van de jaarlijkse premie / bijdrage van 1% van de loonsom komt te vervallen;
- Ø Mocht deze financiering aan het einde van enig jaar niet afdoende blijken te zijn, doordat de marktrente verder gedaald is, dan wordt de adviserend actuaris van het pensioenfonds om voorstellen gevraagd hoe de financiering wederom adequaat kan worden gemaakt, waarbij een keuze gemaakt kan worden uit de volgende opties:
 1. het verhogen van de jaarlijkse premie / bijdrage van 1% van de loonsom;
 2. het verlagen van de voorwaardelijke aanspraken uit de VPL overgangsregeling;
 3. een combinatie van 1. en 2.

3.3.4 Aanvullende verzekering

Sociale partners hebben besloten geen collectieve verzekering aan te bieden voor salarissen boven de wettelijke grens van € 100.000,-. Boven dit bedrag kunnen vanaf 1 januari 2015 geen belastingvrije pensioenaanspraken worden opgebouwd.

3.3.5 Verplichtstellingsbeschikking, statuten en reglementen

Voorname besluiten van sociale partners over het verhogen van de pensioenrichtleeftijd naar 67 jaar en het verlagen van het opbouwpercentage naar 1,80% per 1 januari 2015 zijn in de verplichtstellingsbeschikking respectievelijk het pensioenreglement van het pensioenfonds verwerkt.

3.4 Governance

Het pensioenfonds beschrijft in deze paragraaf de ontwikkelingen in 2014 op het gebied van goed pensioenfondsbestuur. Aan de orde komen onderwerpen als de Code Pensioenfonds, de Wet versterking bestuur pensioenfonds, geschikt bestuur, beloningsbeleid, naleving gedragscode, het transparantiedocument, risicobeheer en het voldoen aan wet- en regelgeving.

3.4.1 Wet versterking bestuur pensioenfonds

In augustus 2013 is de Wet versterking bestuur pensioenfonds van kracht geworden. Deze wet beoogt een integrale herziening van de governance en medezeggenschap bij pensioenfonds. De bepalingen over het verantwoorden van het beleggingsbeleid en over geschiktheid en tijdsbeslag gelden vanaf de inwerkingtreding van de wet. De bepalingen aangaande de nieuwe bestuursmodellen zijn per 1 juli 2014 van kracht geworden. In het voorjaar van 2014 heeft het bestuur van het pensioenfonds gekozen voor het omgekeerd gemengd bestuursmodel. Dit model heeft ook een verantwoordingsorgaan. De Pensioenraad (deelnemersraad en het oude verantwoordingsorgaan tezamen) zijn per 1 juli 2014 komen te vervallen. De niet-uitvoerende bestuurders in het bestuur van het pensioenfonds fungeren als het intern toezicht op de uitvoerende bestuurders. Daarnaast is er een onafhankelijke auditcommissie.

3.4.2 Verantwoordingsorgaan

In het nieuwe verantwoordingsorgaan zoals dat per 1 juli 2014 van kracht is, zijn deelnemers, werkgevers en pensioengerechtigden getalsmatig evenredig vertegenwoordigd. Het bestuur heeft de inrichting (onder meer samenstelling en stemverhouding) en de bevoegdheden van het verantwoordingsorgaan vastgelegd in de

statuten van het fonds. Tevens heeft het bestuur een reglement voor het verantwoordingsorgaan opgesteld. In juni 2014 heeft de oude Pensioenraad (waarin opgenomen het oude verantwoordingsorgaan) met het bestuur vergaderd over het concept jaarverslag 2013, het actuariële rapport 2013 en het accountantsverslag 2013 van het fonds. De bevindingen en het oordeel van het verantwoordingsorgaan zijn in een gezamenlijke vergadering met het bestuur besproken. De uitkomsten hiervan zijn terug te vinden in het verslag van het verantwoordingsorgaan zoals opgenomen in het jaarverslag 2013. De bevindingen en het oordeel van het nieuwe verantwoordingsorgaan over 2014 zijn terug te vinden in dit jaarverslag.

3.4.3 Verkiezingen pensioengerechtigden in het verantwoordingsorgaan.

De pensioengerechtigden in het verantwoordingsorgaan zijn via verkiezingen gekozen. Er hebben ruim 3.100 pensioengerechtigden hun stem uitgebracht op een van de dertien kandidaten. De verkiezingscommissie heeft begin juni 2014 de verkiezingsuitslag gepubliceerd. De vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden in het verantwoordingsorgaan dragen het bestuurslid namens de pensioengerechtigden voor. Aangezien het nieuwe verantwoordingsorgaan nog in functie was, heeft de voordracht plaatsgevonden door de pensioengerechtigden die zitting hebben in de Pensioenraad. De voordracht is na instelling van het nieuwe verantwoordingsorgaan door de pensioengerechtigden in het nieuwe verantwoordingsorgaan bekrachtigd.

3.4.4 Intern toezicht

Het bestuur van het pensioenfonds draagt zorg voor de organisatie van een transparant intern toezicht. Het interne toezicht heeft betrekking op het kritisch bezien van het functioneren van (het bestuur van) het pensioenfonds door onafhankelijke deskundigen.

Het intern toezicht is in het omgekeerd gemengd model belegd bij het niet uitvoerend deel van het bestuur. De niet uitvoerende bestuursleden houden toezicht op:

- a. de uitvoering van het beleid van het bestuur;
- b. de algemene gang van zaken in het pensioenfonds;
- c. adequate risicobeheersing door het bestuur;
- d. evenwichtige belangenafweging door het bestuur.

Voor 1 juli 2014 was sprake van een visitatiecommissie. Deze is per 1 juli 2014 komen te vervallen. De laatste visitatie heeft in 2013 plaatsgevonden.

3.4.5 Pensioenraad

De Pensioenraad (deelnemersraad – medezeggenschap) heeft tot 1 juli 2014 het bestuur over diverse onderwerpen geadviseerd waaronder het jaarverslag 2013 en de (juridische) stukken in het kader van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen. De Pensioenraad is per 1 juli 2014 komen te vervallen in het kader van het nieuwe bestuursmodel.

3.4.6 Diversiteitsbeleid

Het bestuur heeft in het verslagjaar een diversiteitsbeleid vastgesteld. Het bestuur streeft naar een bestuurssamenstelling waarbij de belanghebbenden op een zo evenwichtig mogelijke wijze zijn vertegenwoordigd, maar ook naar een bestuur dat complementair is samengesteld zodat de bestuursleden competenties en invalshoeken inbrengen die elkaar aanvullen. Het bestuur streeft er naar dat in het bestuur ten minste één man en één vrouw zitten en ten minste één lid boven en één lid onder de veertig jaar. De eis van geschiktheid prevaleert echter boven diversiteit.

Bij de invulling van een vacature wordt door het pensioenfonds actief gezocht (en/of actief opgeroepen om te zoeken) naar kandidaten die passen in de diversiteitdoelstellingen. Het bestuur neemt hierover tijdig contact op met degenen die betrokken zijn bij het voordragen of bij de verkiezing van kandidaten. Het bestuur toetst voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteitdoelstellingen.

Het bestuur heeft de voordragende organisaties geïnformeerd over het diversiteitsbeleid en dit beleid ook opgenomen in de bestuursprofielen en het profiel voor een lid van het verantwoordingsorgaan .

Op dit moment is er één lid van het bestuur onder de veertig. Er heeft één vrouw zitting in het bestuur, zijnde de (onafhankelijk) voorzitter.

3.4.7 Geschiktheid

Personen die het beleid van een pensioenfonds bepalen of mede bepalen moeten, naar het oordeel van DNB, voldoende geschikt zijn met het oog op de belangen van de deelnemers, de pensioengerechtigden, de gewezen deelnemers en de overige belanghebbenden. Dat is wettelijk vastgelegd in de Pensioenwet en in de Code Pensioenfondsen. Het bestuur heeft het bestaande deskundigheidsplan met inachtneming van de Beleidsregel geschiktheid 2012 van DNB en AFM, de Code Pensioenfondsen en de verscherpte eisen die volgen uit de Wvbp geactualiseerd en omgevormd in een geschiktheidsplan.

Naast deskundigheid omvat geschiktheid competenties en professioneel gedrag. Er is sprake van geschiktheidsniveau A en B in plaats van 1 en 2. Nieuw is ook dat een bestuurder vanaf dag één geschikt dient te zijn voor de functie. Het fonds heeft in dit kader de voordragende organisaties verzocht hierop te anticiperen en de mogelijkheid voor aspirantbestuurders geboden. In het geschiktheidsplan zijn ook nieuwe bestuursprofielen opgenomen.

In 2014 is de deskundigheid van het bestuur succesvol getoetst op niveau 1. Hiertoe volgde het bestuur in februari 2014 de leergang 'Besturen van een pensioenfonds' bij SPO, gevolgd door een nulmeting door middel van de SPO Kennisreflector. In 2015 is het bestuur gestart met een door Towers Watson te verzorgen opleiding tot geschiktheidsniveau B. De opleiding bestaat uit vijf modules en zal in 2016 worden afgerond.

In oktober 2014 heeft het bestuur ook een opleidingsdag gehad betreffende beleggingen, alsmede een in januari 2015 door Montae verzorgde educatiedag ten aanzien van de rolverdeling tussen uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders en hun successievelijke taken en bevoegdheden.

Ook het nieuwe Verantwoordingsorgaan volgt opleidingen om ten minste niveau A te bereiken.

3.4.8 Zelfevaluatie bestuur

Het bestuur heeft een procedure vastgesteld voor een periodieke zelfevaluatie. Het gaat om het functioneren van het bestuur als geheel en van de individuele bestuursleden afzonderlijk. Doel van de zelfevaluatie is de kwaliteit van het bestuur in stand te houden en of te verbeteren. Door middel van zelfevaluatie wordt het functioneren van het bestuur inzichtelijk, beoordeeld en teruggekoppeld. De eerste individuele en collectieve zelfevaluatie van het bestuur vindt plaats in de tweede helft van 2015. Het nieuwe bestuursmodel heeft dan een jaar gefunctioneerd. Bij de evaluatie zal het pensioenfonds gebruik maken van een derde partij.

3.4.9 Gedragscode / compliance

Het pensioenfonds heeft een gedragscode waarin de regels en richtlijnen voor bestuursleden en andere betrokkenen zijn opgenomen. Deze regels en richtlijnen zijn ter voorkoming van conflicten tussen de belangen van het fonds en de privébelangen van betrokkenen en ter voorkoming van het gebruik maken van vertrouwelijke informatie van het fonds voor privédoeleinden. In het verslagjaar is de gedragscode niet aangepast. De compliance officer controleert of de bestuursleden en andere betrokkenen de gedragscode naleven. De compliance officer heeft in de afgelopen jaren geen overtreding van de regels gevonden.

In het verslagjaar werd de heer mr. P. de Koning van Towers Watson de nieuwe compliance officer alsmede vertrouwenspersoon.

3.4.10 Klokkenuidersregeling

Het bestuur heeft een klokkenuidersregeling vastgesteld, alsmede een vertrouwenspersoon aangesteld (zie hiervoor). Op grond van de klokkenuidersregeling van het pensioenfonds kunnen onregelmatigheden die binnen het pensioenfonds, de organen of bij de partijen aan wie taken zijn uitbesteed wordenesignaleerd aan de vertrouwenspersoon worden gerapporteerd. In het verslagjaar is geen gebruik gemaakt van de klokkenuidersregeling.

3.4.11 Nevenfuncties bestuursleden

De lijst met nevenfuncties van de bestuursleden in 2014 is als bijlage bij het jaarverslag opgenomen. Met het opnemen van de lijst geeft het bestuur tevens aan dat zij de nevenfuncties als aanvaardbaar beschouwt.

3.4.12 Personele wijzigingen en herbenoemingen.

Op 1 juli 2014 is de heer M.W. Kunst afgetreden als bestuurslid. Per diezelfde datum deed het nieuwe bestuursmodel zijn intrede met twee uitvoerende en zeven niet-uitvoerende bestuurders waaronder een onafhankelijk voorzitter.

3.4.13 Code Pensioenfonds in 2014 in werking

Tijdens de ontwikkeling van de Wet versterking bestuur pensioenfonds stelden de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid (STAR) de Code Pensioenfonds (de Code) op. Doel van de Code is de verhoudingen binnen het pensioenfonds transparanter te maken. Ook de communicatie met de belanghebbenden zoals werkgevers, deelnemers en pensioengerechtigden, moet door de Code transparanter worden. Tot slot moet de Code bijdragen aan het versterken van 'goed pensioenfondsbestuur'. De Code trad op 1 januari 2014 in werking. De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verankerde de Code per 1 juli 2014 wettelijk. De Monitoringcommissie Code Pensioenfonds ziet toe op de naleving van de Code.

De Code vervangt de Principes voor goed pensioenfondsbestuur uit 2005. De Code legt de nadruk op het beïnvloeden van het gedrag van bestuurders, intern toezichthouders en belanghebbenden in de verantwoordingsfunctie. Per orgaan zijn normen opgenomen over taak en werkwijze, samenstelling en zittingsduur, geschiktheid, benoeming, schorsing en ontslag. Daarnaast zijn overkoepelende thema's opgenomen. De thema's gaan zowel over het eigen functioneren van het fonds als van dienstverleners. Voorbeelden hiervan zijn integraal risicomanagement, communicatie en transparantie, verantwoord beleggen, kosten, uitvoering en uitbesteding, geschiktheid, diversiteit, integer handelen en beloningsbeleid. Pensioenfonds leven de Code na op basis van het 'pas toe of leg uit-beginsel'. Een pensioenfonds past de normen van de Code toe of zet in het jaarverslag gemotiveerd uiteen waarom een norm niet (volledig) is toegepast.

In 2013 heeft het bestuur reeds de nodige inspanningen verricht ter voorbereiding op de Code. In het verslagjaar is verder vervolg gegeven aan de Code. Het pensioenfonds streeft ernaar alle normen uit de Code na te leven. In bepaalde gevallen wijkt het pensioenfonds af van normen uit de Code. Hieronder wordt dit per norm toegelicht.

- Norm 51. Voor bestuur is eigen functioneren continue aandachtspunt. Jaarlijkse evaluatie en tweejaarlijks met een derde partij.
Het pensioenfonds heeft in het verslagjaar geen zelfevaluatie uitgevoerd. In het najaar van 2015 vindt de eerste evaluatie onder begeleiding van een derde plaats. Wel heeft er in januari 2015 onder leiding van Montae een evaluatiedag plaatsgevonden over de taken en bevoegdheden alsmede de rolverdeling tussen de uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders.
- Norm 67. Diversiteit; In het bestuur, het verantwoordingsorgaan of belanghebbendenorgaan zitten tenminste één man en één vrouw.
Het bestuur heeft een diversiteitsbeleid vastgesteld en de voordragende organisaties hierover geïnformeerd. Het bestuur streeft er na tenminste één man en één vrouw in het bestuur zitting te laten

hebben. De eis van geschiktheid prevaleert echter voor diversiteit. Er zit één vrouw in het bestuur van het pensioenfonds. In het verantwoordingsorgaan zit geen vrouw.

3.4.14 Beloningsbeleid

Met het besluit FTK van 7 augustus 2013 (artikel 21a) ontstaat de verplichting voor pensioenfondsen tot schriftelijke vastlegging en openbaarmaking van het beloningsbeleid. Naar aanleiding van de keuze voor een nieuw bestuursmodel is de discussie over vacatiegeldvergoedingen van bestuurders van bedrijfstakpensioenfondsen opnieuw geopend. Dit was voor het bestuur van het pensioenfonds eind 2013 aanleiding om een passend beloningsbeleid te bepalen gezien de vereiste beschikbaarheid, de tijdsbesteding, de complexiteit van pensioenfondsen, de eisen van de DNB betreffende geschiktheid / deskundigheid, de verantwoordelijkheid en de risico's die bestuurders lopen door plaats te nemen in het bestuur van een pensioenfonds.

Het bestuur van het pensioenfonds is van mening dat de vergoeding voor de bestuursleden onder meer aan de volgende criteria moet voldoen:

- passende marktconforme beloning die aansluit bij de kwaliteiten van de bestuurders, de beschikbaarheid en de tijdsbesteding;
- vasthouden aan de richtlijnen zoals die in de pensioenbranche van kracht zijn (DNB, Code Pensioenfondsen en Pensioenfederatie);
- daar waar van toepassing kostendekkend voor de voordragende organisatie (CBM, FNV en CNV Vakmensen);

Het bestuur heeft ingaande 1 juli 2014 (datum van ingaan van het nieuwe bestuursmodel) gekozen voor een aanwezigheids-/inspanningvergoeding op basis van de SER-vacatiegeldregeling met een bepaalde minimumvergoeding per jaar. Deze minimumvergoeding wordt bepaald door de minimale tijdsbesteding zoals aangegeven door DNB, te vermenigvuldigen met de vervangingswaarde zoals vastgesteld door de Pensioenfederatie voor bestuurders van een middelgroot fonds (op dit moment € 125.000,-).

Het bestuur stelt wat betreft de minimale tijdsbesteding de navolgende voltijdequivalenten vast:

- een voltijdequivalent van 0,2 voor een niet uitvoerend bestuurslid, m.u.v. de onafhankelijk voorzitter;
- een voltijdequivalent van 0,3 voor de onafhankelijk voorzitter (de onafhankelijk voorzitter is zowel niet uitvoerend bestuurslid als voorzitter);
- een voltijdequivalent van 0,3 voor de uitvoerende bestuursleden (de uitvoerende bestuursleden zijn naast uitvoerend bestuurslid ook voorzitter van de verschillende commissies).

Gerelateerd aan de vervangingswaarde van € 125.000 zoals vastgesteld door de Pensioenfederatie voor bestuurders van een middelgroot fonds leidt bovenstaande tot een minimale jaarlijkse vergoeding van respectievelijk € 25.000,- bij een voltijdequivalent van 0,2 en € 37.500,- per jaar bij een voltijdequivalent van 0,3.

De bestuursleden declareren bij het fonds op basis van een vacatievergoeding per vergadering of andere pensioengerelateerde bijeenkomst. De jaarlijkse vergoeding kan hierbij per individuele bestuurder boven de jaarlijkse minimale vergoeding, zoals beschreven in de voorgaande alinea, uitkomen. Daarnaast hebben zij recht op een kilometervergoeding van € 0,28 per kilometer en een vaste verblijfkostenvergoeding per vergadering van € 25,-.

De bestuursleden hebben in 2014 in totaal € 291.625,- aan vacatiegelden ontvangen (2013: € 231.812,-).

Er worden door het pensioenfonds geen overige kostensoorten / emolumenten apart vergoed aan de uitvoerende bestuursleden en de onafhankelijk voorzitter. Door hen gemaakte kosten met betrekking tot pensioenopbouw, kantoorkosten e.d. dienen zij uit de vacatievergoeding te betalen.

Er wordt jaarlijks een evaluatie gehouden van het beloningsbeleid. Deze evaluatie kan er toe leiden dat er een bijstelling plaatsvindt van de voltijdequivalenten.

Ten aanzien van het verantwoordingsorgaan heeft het bestuur van het pensioenfonds gekozen voor eveneens een vergoeding op basis van de SER vacatiegeldregeling, echter zonder een minimumvergoeding per jaar. Dit op grond van het feit dat voor leden van het verantwoordingsorgaan een afwijkende tijdsbesteding geldt.

3.4.15 Transparantiedocument

Het bestuur van het pensioenfonds heeft een transparantiedocument opgesteld waarin de gemaakte keuzes en het beleid voor goed pensioenfondsbestuur zijn vastgelegd. Dit transparantiedocument wordt in de eerste helft van 2014 aangepast naar aanleiding van het nieuwe bestuursmodel en de Code Pensioenfondsen.

3.4.16 Risicobeheer

Pensioenfondsbesturen moeten voldoen aan alle wet- en regelgeving en controle hebben over alle risico's die zich voordoen. De Pensioenwet verplicht het bestuur tot het treffen van maatregelen voor een integere en beheerste bedrijfsvoering. Deze verplichting gaat verder dan de maatregelen die het bestuur momenteel heeft getroffen op het gebied van compliance en de gedragscode die het pensioenfonds heeft. Het gaat met name om een risicobeleid, waarbij integriteitrisico's en ook andere risico's in kaart worden gebracht.

DNB volgt het risicomanagement van fondsen nauwgezet. Voor DNB geldt dat het bestuur van een pensioenfonds uiteindelijk altijd voor alles verantwoordelijk is. Deze verantwoordelijkheid kan het pensioenfonds niet uitbesteden. Het pensioenfonds zet daarom een model van integraal risicomanagement op. Integraal risicomanagement is dynamisch en behoeft continue aanpassing aan de veranderende omstandigheden. Dat vraagt van het bestuur van het pensioenfonds risicobewustzijn, gezond verstand, kennis en een voortdurende kritische houding. Daarom is het bestuur in 2014 een traject met PwC en Syntrus Achmea ingegaan om te komen tot de invoering van een integraal risicobeheersingsmodel. Doelstelling is een integraal beeld te geven ten aanzien van de risicobeheersing, waarbij alle mogelijke risico's inzichtelijk worden gemaakt. De benoemde risico's worden samen met de beheersingsmaatregelen in één compleet risicobeheersingsmodel vastgelegd. Dit traject wordt in de loop van 2015 afgerond.

3.4.17 Wet en regelgeving

Het bestuur ziet toe op de naleving van wet- en regelgeving door het fonds. Het bestuur heeft geen overtredingen van wet- en regelgeving geconstateerd.

3.5 Communicatie

Goede communicatie is essentieel. Niet voor niets legt de overheid specifieke communicatieregels vast in de Pensioenwet: pensioenfondsen moeten tijdig, begrijpelijk en duidelijk naar hun doelgroepen communiceren. Deelnemers en pensioengerechtigden hebben immers zelf ook recht op heldere informatie over hun pensioen.

3.5.1 Communicatiebeleid

Het pensioenfonds besteedt veel aandacht aan goede en heldere communicatie over de ontwikkelingen rond het pensioen richting de individuele deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers. In 2013 heeft het pensioenfonds het communicatiebeleid vastgesteld voor de jaren 2013 - 2015.

De visie van het pensioenfonds is: 'Het pensioenfonds streeft naar een passende pensioenregeling voor zijn deelnemers, gebaseerd op onderlinge solidariteit. Het pensioenfonds heeft daarbij risicobewustzijn, kostenbewustzijn en transparantie hoog in het vaandel. Het pensioenfonds streeft naar het vertrouwen van al zijn belanghebbenden.' De kernwaarden daarbij zijn soliditeit, transparantie, verantwoordelijkheid,

betrouwbaarheid en duurzaamheid. De visie en de kernwaarden geven richting in hoe het pensioenfonds haar rol wil invullen op het gebied van pensioencommunicatie.

In het voorjaar van 2015 is het pensioenfonds opnieuw gaan nadenken over een herijking van de te volgen communicatiestrategie. Doel hiervan is om de deelnemer, gewezen deelnemer, werkgever en pensioengerechtigde beter te bereiken en hun pensioenbewustzijn verder te vergroten. Overwogen wordt hierbij de expertise van een extern bureau in te schakelen.

3.5.2 Ingezette pensioencommunicatie

Wat heeft het pensioenfonds in 2014 gedaan?

Het pensioenfonds kreeg een nieuwe huisstijl. Deze huisstijl sluit beter aan bij de ‘zachte’ industriesector die het pensioenfonds vertegenwoordigt. De warme kleuren en ronde vormen geven het pensioenfonds een warmere uitstraling.

E-mailadressen verzamelen

De opmars van e-mail en sociale media voor het verzamelen van nieuws en informatie is niet te stuiten. Het pensioenfonds wil deze middelen ook inzetten, als daar behoefte aan is. Daarom gebruikt het pensioenfonds de contactmomenten met deelnemers om hun e-mailadres te vragen. Ook voor deelnemers kan het een voordeel zijn om informatie digitaal te ontvangen. Het pensioenfonds noteert e-mailadressen bij telefonisch klantcontact, stimuleert het gebruik van het contactformulier op de website om vragen te stellen en vroeg in de mailing met inloggegevens voor het deelnemersportaal expliciet om het e-mailadres via dit portaal door te geven. Eind 2014 waren circa 850 e-mailadressen verkregen. In 2015 hoopt het pensioenfonds dit aantal significant omhoog te krijgen.

Nulmeting houden

In een nulmeting vroeg het pensioenfonds drie leeftijdscategorieën deelnemers naar hun communicatiebehoefte, naar hun ervaringen met het pensioenfonds en naar hun kennis van en beeld bij pensioen in het algemeen. De uitkomsten van deze nulmetingen helpen het pensioenfonds het communicatiebeleid en de –strategie te bepalen voor de komende jaren. Voor de nulmeting zijn deelnemers en gepensioneerden telefonisch benaderd. Dit leverde zeer weinig aanmeldingen op. Voor actieve deelnemers heeft het pensioenfonds vervolgens bijeenkomsten georganiseerd bij twee grote werkgevers. Op deze manier kreeg het pensioenfonds wel voldoende deelnemers bij elkaar om een beeld te krijgen van de beleving bij diverse leeftijdsgroepen.

Deelnemersportaal lanceren

Actieve deelnemers kregen hiervoor in het voorjaar hun toegangscodes toegestuurd. Via het portaal kunnen zij online pensioenzaken regelen. Op dit portaal is in 2015 ook de pensioenplanner te vinden. Als de deelnemer inlogt, kan hij direct met zijn eigen pensioengegevens uitproberen welke gevolgen bepaalde keuzes hebben. De pensioenplanner draagt daarmee bij aan meer pensioenbewustzijn en meer handelingsperspectief.

Contacten leggen met sociale partners

Deelnemers die vragen hebben over hun pensioen, stappen daarmee niet altijd naar het pensioenfonds. Vaak stellen ze hun vragen aan werkgevers, die vervolgens aankloppen bij de CBM. Ook de vakbonden zijn, vooral voor oudere werknemers en gepensioneerden, een logisch loket. Daarom worden de contacten met de vakbonden en de CBM verstevigd met als doel pensioeninformatie via de verschillende kanalen bij de deelnemers te brengen. En andersom: om de deelnemer in contact te brengen met het pensioenfonds. Het pensioenfonds stuurt berichten voor op de websites en schakelt contactpersonen bij sociale partners in als het in contact wil komen met bepaalde groepen.

Segmenteren van doelgroepen

Het pensioenfonds is gestart met het segmenteren van de doelgroep deelnemers (inclusief gepensioneerden) in zijn communicatie. De Meubelflits is tweemaal verschenen in drie varianten. Deze keuze is gemaakt met het oog op de veranderingen in de nieuwe pensioenregeling, nieuwe communicatierichtlijnen en het nieuwe FTK.

Deze veranderingen hebben voor jongere deelnemers andere gevolgen dan voor oudere actieve deelnemers. Gepensioneerden hebben een andere informatiebehoefte. In de Meubelflits is informatie die niet van toepassing is, weggelaten. Zoals premie-informatie bij gepensioneerden en Leef je pensioen bij jongere deelnemers. In de nulmeting kreeg het pensioenfonds bevestigd dat de informatiebehoefte van deze drie groepen verschillend is.

Verkiezingen houden

Het pensioenfonds heeft in het voorjaar verkiezingen gehouden voor de vier afgevaardigden namens pensioengerechtigden in het verantwoordingsorgaan. Dit verantwoordingsorgaan maakt deel uit van de nieuwe bestuursstructuur per 1 juli 2014. Hoewel deze verkiezingen niet onder de verantwoordelijkheid van de communicatiecommissie vallen, speelde communicatie een grote rol in dit traject.

In eerste instantie is iedereen die voor deze post in aanmerking kwam, gevraagd zich kandidaat te stellen. Dit leverde 13 kandidaten op. Vervolgens zijn de 13 kandidaten in een kleurrijke folder voorgesteld door middel van tekst en een foto. Bij de folder zat een stemformulier. Digitaal stemmen is duidelijk gepromoot. Van de ruim 2.500 stemmen zijn er 1.338 digitaal uitgebracht.

Risicobereidheidsonderzoek uitvoeren

Het pensioenfonds voerde opnieuw een risicobereidheidsonderzoek uit onder deelnemers en gepensioneerden. Dit onderzoek is in de eerste plaats bedoeld om de mening en houding te peilen bij deelnemers en gepensioneerden over het nemen van risico's. Aandacht voor dit onderzoek draagt bovendien bij aan de algemene kennis van en draagvlak voor veranderingen die op stapel staan – ook als men niet deelneemt aan het onderzoek.

Dit onderzoek was geen verantwoordelijkheid van de communicatiecommissie maar communicatie was een belangrijke component. Voor een representatieve uitkomst is een behoorlijke respons nodig, terwijl de animo voor onderzoeken betrekkelijk klein is. Dit is ook nog eens een moeilijk onderwerp. Nadat de teller in eerste instantie op 288 deelnemers bleef steken, is dankzij extra communicatie-inspanningen de respons verhoogd naar 418. Dat is een hoger aantal dan het vorige onderzoek en voldoende om representatief te zijn.

3.6 Toezichthouders AFM en DNB

Twee toezichthouders zijn belast met het toezicht op (bedrijfstak)pensioenfonds. Dit zijn de Autoriteit Financiële Markten (AFM) en De Nederlandsche Bank (DNB).

3.6.1 AFM-toezicht in 2014

De AFM is als toezichthouder belast met het bevorderen van een zorgvuldige financiële dienstverlening aan consumenten, waaronder het bewaken van de informatie die pensioenfonds verschaffen ten aanzien van juistheid en begrijpelijkheid.

Tijdige verzending UPO's

Volgens de "Beleidsregel tijdigheid UPO's" moeten alle pensioenuitvoerders hun actieve deelnemers jaarlijks uiterlijk 30 september schriftelijk informeren over hun pensioenopbouw met een UPO. Hieraan heeft het pensioenfonds voldaan.

Pensioenfonds is transparant over kosten

Begin 2011 is door de AFM het onderzoek 'Kosten pensioenfonds verdienen meer aandacht' gepubliceerd. Dit betreft een verkennend onderzoek naar de hoogte van administratie- en beleggingskosten van pensioenregelingen bij pensioenfonds in Nederland. Het bestuur van het pensioenfonds vindt transparantie over kosten van groot belang. In het jaarverslag besteedt het bestuur daarom ruim aandacht aan dit onderwerp.

Het verzenden van startbrieven

Het pensioenfonds heeft in 2014 de zogenoemde startbrief niet in alle gevallen binnen de wettelijke termijn aan nieuwe deelnemers kunnen verzenden. Hierover heeft het pensioenfonds de AFM geïnformeerd.

3.6.2 DNB themaonderzoeken 2014

DNB is als toezichthouder belast met prudentieel toezicht. Dit toezicht richt zich op de financiële soliditeit van financiële ondernemingen inclusief pensioenfondsen. Doel is bij te dragen aan de stabiliteit van de financiële sector.

Het pensioenfonds informeert DNB over alle wijzigingen in statuten, reglementen en in de actuariële en bedrijfstechnische nota (ABTN). Tevens legt het pensioenfonds jaarlijks uiterlijk 30 juni het jaarverslag en de daarbij behorende verslagstaten ter beoordeling aan DNB voor. Elke maand en elk kwartaal rapporteert het pensioenfonds aan DNB over zijn financiële positie inclusief de dekkingsgraad. Tevens rapporteert het pensioenfonds DNB in januari over de uitkomsten van de evaluatie van het herstelplan over voorgaand boekjaar. Tot slot worden benoemingen van bestuursleden vooraf ter toetsing aan DNB voorgelegd.

DNB sprak het pensioenfonds specifiek op de navolgende onderwerpen aan:

Belangenverstrengeling

DNB heeft in de periode juni - september 2014 bij alle pensioenfondsen een onderzoek gedaan om de beheersing van risico's op het gebied van belangenverstrengeling in kaart te brengen. Het onderzoek vond plaats aan de hand van een self assessment. DNB verwachtte dat een pensioenfonds daarmee in kaart bracht of het fonds de beheersing van het risico van belangenverstrengeling goed op orde heeft en voldoende aandacht besteedt aan dit onderwerp.

DNB heeft aan de hand van de door het pensioenfonds gegeven antwoorden geconstateerd dat het bewustzijn van de risico's op belangenverstrengeling te beperkt is en dat de beheersing onvoldoende is. In haar brief van 29 januari 2015 informeerde DNB het fonds over de uitkomsten van dit onderzoek en welk vervolg zij van het pensioenfonds verwacht.

DNB verwacht van het pensioenfonds dat de brief en de brochure Good practices in het voltallig bestuur wordt besproken, hieruit de voor het pensioenfonds noodzakelijke acties worden geformuleerd en daar de nodige opvolging aan geeft. In het lopend toezicht kan DNB vragen naar de follow up die het pensioenfonds heeft gegeven aan deze brief, waarbij DNB verwacht dat het pensioenfonds inzage geeft in het proces van de totstandkoming van de risicoanalyse en de belangrijkste uitkomsten, bijvoorbeeld de top 3 risico's en het plan van aanpak om deze te beheersen. In feite gebeurt dit in het reeds eind 2014 gestarte traject van de implementatie van het risicobeheersingsmodel.

Guidance uitbesteding door pensioenfondsen

In juni 2014 bracht DNB haar Guidance uit met betrekking tot de uitbesteding door pensioenfondsen. Het pensioenfonds heeft deze Guidance aangegrepen om haar uitbestedingsbeleid nader tegen het licht te houden en waar nodig aan te scherpen.

Themaonderzoek beheersing renterisico

Het pensioenfonds werd in 2013 door DNB geselecteerd om mee te werken aan een onderzoek naar de beheersing van het renterisico. Het onderzoek had tot doel inzicht te verkrijgen in de toereikendheid van de beheersomgeving met betrekking tot het renterisico. Naar aanleiding van de door het pensioenfonds gegeven antwoorden, werd (een delegatie van) het bestuur uitgenodigd om op 4 december 2013 nader tekst en uitleg te geven bij het door het pensioenfonds gevoerde beleid ter beheersing van het renterisico. Naar aanleiding van dat gesprek heeft het bestuur het tot dan gevoerde beleid in 2014 verder aangescherpt en verduidelijkt.

3.6.3 Boetes, dwangsommen

In het verslagjaar zijn aan het pensioenfonds geen dwangsommen of boetes opgelegd. Er zijn door De Nederlandsche Bank geen aanwijzingen aan het pensioenfonds gegeven, noch is een bewindvoerder aangesteld of is bevoegdheidsuitoefening van organen van het pensioenfonds gebonden aan toestemming van de toezichthouder.

3.7 Overige ontwikkelingen

3.7.1 De politiek wil lagere pensioenpremies in 2015

Eind 2014 stelde het bestuur in overleg met Sociale partners de premie voor 2015 vast. Het fonds hoefde in de premie geen opslag voor herstel mee te nemen. Dat mocht omdat het nFTK die eis niet stelt. Het kabinet rekent voor 2015 op een premiedaling. De inperking van de fiscale ruimte voor pensioenen, werkt immers premie verlagend. Door een lage rente, stijgende levensverwachting en de buffereisen van het nieuwe FTK is een verlaging bij het pensioenfonds echter niet mogelijk. Op basis hiervan is besloten de premie gelijk te houden aan 2014.

3.7.2 Nationale Pensioendialoog om nieuw stelsel op te zetten

Het kabinet ziet de wijzigingen in het fiscale kader en het nieuwe financieel toetsingskader (nFTK) als onderhoud aan het pensioenstelsel. Onderhoud dat nodig is voor de houdbaarheid op korte termijn. Via een brede dialoog wil het kabinet wensen en ideeën in kaart brengen om een meer fundamentele discussie over de toekomst van het pensioenstelsel te voeren. De vragen van het kabinet waren:

- hoe gaan we om met keuzevrijheid en maatwerk voor de deelnemer?
- hoe gaan we om met solidariteit?
- wie doet er mee in het pensioenstelsel en in welk collectief?
- wie is verantwoordelijk?

Van september tot december 2014 werden de dialoogsessies gehouden. De Sociaal Economische Raad (SER) brengt een advies uit dat onderdeel van deze dialoog is. Staatssecretaris Klijnsma van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verwerkt alle input in een hoofdlijnennotitie die in het voorjaar van 2015 naar de Tweede Kamer gaat. Klijnsma hoopt dat er deze kabinetsperiode nog een visie van het kabinet op de toekomst van het pensioenstelsel komt. Maar voor de vastlegging in wetgeving verwacht ze dat meer tijd nodig is.

3.7.3 Nieuwe Wet Pensioencommunicatie vanaf 1 juli 2015

Het kabinet wilde bij de start van het nFTK ook nieuwe regels voor pensioencommunicatie laten gelden. Het doel van de nieuwe regels voor communicatie is deelnemers meer inzicht geven in hun pensioensituatie. En om hen daarmee handelingsperspectief te bieden. Staatssecretaris Klijnsma van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stuurde op 2 september 2014 het wetsvoorstel Wet Pensioencommunicatie aan de Tweede Kamer. Op 19 december 2015 volgden wijzigingen op het wetsvoorstel. Ook kwam er een concept van de lagere regelgeving. Hierdoor zijn de regels voor pensioencommunicatie verder tot in detail uitgewerkt. De geplande ingangsdatum is verschoven naar 1 juli 2015.

Het wetsvoorstel biedt meer ruimte voor digitale communicatie. De informatie loopt via drie kanalen. Die bevatten elk informatie van andere aard. Ten eerste komt er het Pensioen 1-2-3. Het Pensioen 1-2-3 bevat algemene informatie over de pensioenregeling (in drie lagen). Ten tweede is er het uniform pensioenoverzicht (UPO) dat persoonlijke informatie bevat over het bij één pensioenuitvoerder opgebouwde pensioen. Op het UPO kan ook het te bereiken pensioen staan. Tot slot is er het pensioenregister. Het pensioenregister geeft een totaaloverzicht van het te bereiken pensioen, zowel AOW als aanvullend pensioen. Het register rekent met een optimistisch, neutraal en een pessimistisch economisch scenario. Over de uitvoerbaarheid van de

rekenmethodiek overlegt de regering nog met pensioenuitvoerders en toezichhouders. Het pensioenregister gaat daarnaast in drie jaar stapsgewijs uitbreiden. Het pensioenregister gaat inzicht geven in de toereikendheid van het pensioen in relatie tot de uitgaven. Ook wordt het mogelijk om het pensioeninkomen op huishoudniveau zichtbaar te maken.

Voor toekomstige pensioengerechtigden verandert dat zij straks informatie krijgen die specifiek in het kader van de pensioeningang van belang is. Pensioengerechtigden krijgen later toegang tot het pensioenregister. Dat is als met de rekenmethodiek en economische scenario's gerekend kan worden. Nog open staat hoe de inhoudelijke afbakening is tussen het pensioenfonds en pensioenregister. En ten tweede een goede uitleg aan deelnemers over eventuele verschillen in de uitkomsten.

3.7.4 BTW-koepelvrijstelling vervalt

In juli 2014 besloot staatssecretaris Wiebes van Financiën om de BTW-koepelvrijstelling voor pensioenadministratie per 1 januari 2015 af te schaffen. In de toelichting bij het besluit gaf hij aan welke werkzaamheden niet meer onder de BTW-koepelvrijstelling vallen. Op 13 maart 2014 stelde het Hof van Justitie van de Europese Unie in het ATP-arrest vast dat pensioenuitvoering voor pensioenfondsen met een beschikbare premiereregeling onder voorwaarden is vrijgesteld van BTW. De Tweede Kamer vroeg om een analyse over de gevolgen van dit arrest. Volgens dat arrest zou de BTW-vrijstelling gelden als het beleggingsrisico bij de deelnemer ligt. De staatssecretaris interpreteert het ATP arrest echter heel nauw. Defined benefit en collectieve beschikbare premiereregelingen vallen volgens hem niet onder de vrijstelling. Uit een uitspraak van het Hof Den Haag van 9 december 2014 blijkt dat de rechter ook vindt dat defined benefit regelingen niet onder de BTW-vrijstelling vallen.

Het vervallen van de koepelvrijstelling betekent dat Syntrus Achmea Pensioenbeheer vanaf 1 januari 2015 over haar fee aan het pensioenfonds BTW in rekening brengt. Op dit moment is echter een discussie gaande over de vraag of pensioenuitvoeringsdiensten inderdaad met BTW zijn belast. Enerzijds gaat dit over de vraag of de pensioenfondsen als een 'ter collectieve belegging bijeengebracht vermogen' worden aangemerkt, en anderzijds betreft dit de vraag of de afschaffing van de koepelvrijstelling terecht is geweest.

Deze overwegingen zijn voor de uitvoerder, Syntrus Achmea Pensioenbeheer, in ieder geval aanleiding geweest om bezwaar te maken tegen haar eigen BTW aangifte over het eerste kwartaal van 2015. Met betrekking tot de toepassing van de BTW-vrijstelling voor het beheer van collectief vermogen voert Syntrus Achmea Pensioenbeheer in zijn algemeenheid als argument aan dat pensioenfondsen in Nederland kwalificeren als collectieve beleggingen, omdat het beleggingsrisico wordt gedragen door de deelnemers van het pensioenfonds.

3.7.5 BTW positie van het pensioenfonds

Het pensioenfonds heeft bij het onderzoek naar haar BTW positie in 2014 de hulp ingeroepen van Meijburg. De pensioenverzekeringsactiviteiten van het pensioenfonds kwalificeren volgens Meijburg in principe als (belastbare) prestaties voor de BTW, omdat deze prestaties tegen vergoeding worden verricht. Het pensioenfonds kwalificeert hierdoor als ondernemer voor de BTW. Als gevolg hiervan dient het pensioenfonds zich te registreren voor BTW-doeleinden en dient zij in beginsel BTW-aangiften in te dienen.

Deze activiteiten zijn volgens Meijburg echter vrijgesteld van BTW. Het pensioenfonds is derhalve geen BTW verschuldigd over de premiegelden die zij ontvangt van de verschillende pensioenverzekerden, noch is het pensioenfonds BTW verschuldigd over de inkomsten die zij ontvangt uit haar beleggingen. Feitelijk betekent dit dat het pensioenfonds vrijgesteld kan worden van het doen van BTW-aangiften, behoudens voor zover het pensioenfonds (verlegde) BTW is verschuldigd ter zake van diensten die zij heeft afgenomen van buitenlandse dienstverleners, dan wel recht heeft op teruggaaf van voorbelasting.

Op grond van artikel 11, lid 1, onderdeel j, ten derde Wet op de omzetbelasting 1968 is het beheer van door beleggingsfondsen en beleggingsmaatschappijen ter collectieve belegging bijeengebrachte vermogens

(collectief vermogensbeheer) vrijgesteld van BTW. Daarbij wordt er onderscheid gemaakt tussen DC- en DB-regelingen. Het HvJ EU heeft in de zaak ATP Pension Service A/S (C-464/12) geoordeeld dat een pensioenfonds met een zogenoemde DC-regeling kan worden aangemerkt als een ter collectief bijeengebracht vermogen, indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- de pensioenfondsen (uiteindelijk) worden gefinancierd door de deelnemers;
- de ingelegde gelden worden belegd volgens het beginsel van risicospreiding; en
- het beleggingsrisico wordt gedragen door de deelnemers.

Bij dienstverlening waarbij de dienstverlener en de afnemer niet in hetzelfde land zijn gevestigd, bepaalt de zogenoemde plaats van dienst regelgeving in welk land de BTW is verschuldigd. Voor dienstverlening tussen ondernemers (ongeacht of deze een BTW-nummer hebben of niet) geldt als hoofdregel dat de dienst belastbaar is in het land waar de afnemer is gevestigd. Hierbij geldt tevens dat de eventueel verschuldigde BTW (verplicht) verlegd is naar de afnemer onder de zogenoemde verleggingsregeling. Dit betekent dat de afnemer zelf de (verlegde) BTW dient te voldoen middels haar reguliere BTW-aangiften.

Zoals hiervoor vermeld, kwalificeert het pensioenfonds als ondernemer voor de BTW. Dit betekent dat de zogenoemde verleggingsregeling ook van toepassing is op het pensioenfonds. Het pensioenfonds is derhalve mogelijk (verlegde) BTW verschuldigd ter zake van diensten die zij inkoop van buitenlandse dienstverleners.

De huidige opvatting (o.a. van fiscaal adviseurs) is dat een pensioenfonds wel kwalificeert als ondernemer voor de BTW, met als belangrijkste gevolg dat een pensioenfonds aangifte moet doen en bij de inkoop van diensten van buitenlandse dienstverleners de verlegde BTW moet aangeven op de eigen BTW-aangifte. Het pensioenfonds dient zich (vrijwillig) aan te melden bij de Belastingdienst (er bestaat een pro actieve informatieverplichting van een belastingplichtige aan de Belastingdienst bij twijfel c.q. vermoeden van een onjuiste (te lage) BTW-aangifte (artikel 10a AWR, ingevoerd per 2012).

Meijburg adviseerde daarom het bestuur, teneinde (hoge) boetes te voorkomen, een suppletieaangifte in te dienen over de afgelopen 5 jaren om alsnog de verschuldigde BTW te voldoen ter zake van de dienstverlening van SEI Investments (Europe) Limited. Het bestuur stemde hiermee in. Meijburg heeft vervolgens eind december 2014 aan de Belastingdienst het standpunt van het pensioenfonds naar voren gebracht dat geen verlegde BTW is verschuldigd ter zake van collectieve vermogensbeheerdiensten die door SEI aan het pensioenfonds zijn verleend.

3.7.6 Afkoopgrens

Het bestuur besloot in 2007 alle aanspraken onder de afkoopgrens, zowel aanspraken op ouderdomspensioen als aanspraken op bijzonder nabestaandenpensioen, af te kopen zodra dit mogelijk is, ofwel na einde deelneming, bij echtscheiding en bij pensioeningang.

Vanaf 2009 is de afkoopactie echter stil komen te liggen als gevolg van de financiële positie van het pensioenfonds. In 2014 is de afkoopactie weer opgestart. Bij de voorbereidingen hiervan bleek dat op dit moment voor 15.107 slapers en ex-partners de afkoop van kleine pensioenaanspraken mogelijk zou zijn. In de begroting administratiekosten 2014 was echter rekening gehouden met 2.500 stuks. Dit betreffen aanspraken op ouderdomspensioen van € 0,05 tot € 31,63. De afkoopwaarde hiervan loopt op tot een bedrag van € 583,68 bruto. In 2015 wordt een aanvang gemaakt met de afkoop van de overige in aanmerking komende pensioenen. Hierbij wordt rekening gehouden met het besluit van het bestuur eind 2014 om de afkoopgrens van een klein pensioen bij einde deelneming met ingang van 1 januari 2015 vast te stellen op € 300,-.

3.7.7 Partnerpensioen overleden ex weer terug bij deelnemer

Het is mogelijk dat het partnerpensioen van de ex-partner weer ten gunste komt aan de deelnemer als de ex-partner eerder dan de deelnemer overlijdt. Het pensioenfonds kan zelf kiezen of deze mogelijkheid ook in de eigen regeling komt. De wijziging komt uit de Verzamelwet Pensioenen 2014 en is per 1 januari 2015 in

werking getreden. Het bestuur neemt in 2015 een besluit om wel of niet het bijzonder partnerpensioen bij overlijden van de ex-partner weer ten gunste te laten komen aan de deelnemer.

3.7.8 Evaluatie actuaris en accountant

In het verslagjaar is de dienstverlening van de adviserend actuaris, de waarmerkend actuaris en de accountant geëvalueerd. Met betrekking tot de controle van de jaarrekening en de jaarstaten heeft een offertetraject plaatsgevonden. Uiteindelijk is na vergelijking van verschillende offertes en gesprekken met diverse partijen besloten de opdracht aan de huidige accountant te verstrekken.

3.7.9 Controle basisgegevens

Door Syntrus Achmea Pensioenbeheer is mede naar aanleiding van de Quinto-P-onderzoeken van DNB het datakwaliteitsprogramma IMPERO opgezet. De bevindingen zijn met het bestuur gedeeld.

3.7.10 Representativiteit

Het pensioenfonds heeft in 2014 in het kader van de periodieke toetsing ten overstaan van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid afdoende aangetoond dat het georganiseerde bedrijfsleven, dat voortzetting van de verplichtstelling wenst, een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen vertegenwoordigt.

4 Financieel beleid

4.1 Inleiding

Het pensioenfonds wil aan zijn in paragraaf 1.2.2 omschreven doelstelling voldoen. Het is dus belangrijk dat het voldoende geld ontvangt, zodat er altijd genoeg middelen zijn om (toekomstige) uitkeringen te kunnen betalen. Het bestuur gebruikt hiervoor de beleidsinstrumenten premiebeleid, toeslagenbeleid, beleggingsbeleid en de pensioenregeling.

In dit hoofdstuk komen de eerste drie instrumenten aan de orde. Na het premie- en toeslagenbeleid geeft het bestuur inzicht in de voorzieningen en reserves. Na de actuariële analyse volgt een uitleg over het beleggingsbeleid. De pensioenregeling komt aan bod in hoofdstuk 4.

4.2 Premie

Kostendeekkende premie

De hoogte van de kostendeekkende premie is vastgesteld conform respectievelijk de voorschriften in artikel 128 van de pensioenwet en de voorschriften van DNB. De kostendeekkende premie bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Actuarieel benodigde premie voor de inkoop van de onvoorwaardelijke onderdelen van de pensioenovereenkomst, berekend op basis van de rentetermijnstructuur en de actuariële grondslagen van het fonds;
2. Opslag voor uitvoeringskosten;
3. Opslag voor het in stand houden van het vereist eigen vermogen;
4. Actuarieel benodigde premie voor voorwaardelijke onderdelen van de pensioenovereenkomst, met inachtneming van de geformuleerde ambitie en de afgesproken wijze van financieren.

Interne financiering

Conform de Pensioenwet mag de interne financiering gebaseerd zijn op een gedempte premie. Het fonds maakt sinds 1 januari 2009 voor de interne financiering van de aanspraken gebruik van deze mogelijkheid om te werken met een gedempte kostendeekkende premie. Daarbij wordt uitgegaan van een vaste rekenrente die maximaal gebaseerd is op het te verwachten rendement. Bij de vaststelling van de hoogte van het rendement wordt uitgegaan van het verwachte rendement op staatsleningen. Daarom wordt voor 2014 (evenals voor de voorafgaande jaren) bij het vaststellen van de gedempte kostendeekkende premie uitgegaan van een vaste rentevoet van 4,5%. Voor de vaststelling van de premie 2015 heeft het pensioenfonds in december 2014 gebruik gemaakt van de overgangsregeling van het nieuwe FTK, waarbij de premie voor 2015 (in 2014) geacht mag worden vastgesteld op basis van het in 2014 geldende FTK.

De premiekortingsgrens is gelijk aan het benodigde vermogen in de evenwichtssituatie van het fonds, vermeerderd met de middelen die nodig zijn om de indexatieambitie volledig te verwezenlijken.

Feitelijke premie

De hoogte van de te heffen premie wordt jaarlijks vooraf vastgesteld en uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag. Hierbij wordt rekening gehouden met de (verwachte) toekomstige loon- en franchisestijging, met de uitvoeringskosten, met de vereiste dekkingsgraad en met de financieringsvoorwaarden voor de voorwaardelijke toezeggingen (zie hiervoor punt 4).

De financiering van de krachtens het pensioenreglement vastgestelde aanspraken geschiedt door betaling van een doorsneepremie zoals omschreven in het uitvoeringsreglement. De totale bijdrage is bepaald in overleg

tussen sociale partners. Hierbij geldt dat vanaf het boekjaar 2012 de premiedekkingsgraad de belangrijkste graadmeter is voor het vaststellen van de doorsneepremie. In jaren dat sprake is van een dekkingstekort, verlangt DNB dat de feitelijke premie dient bij te dragen aan herstel. Dat komt neer op premiedekkingsgraad die ten minst gelijk is aan de dekkinggraad behorende bij het minimaal vereiste vermogen.

Ook voor de jaren waarin geen sprake is van een dekkingstekort zal het bestuur op grond van de noodzakelijke evenwichtige belangenafweging niet kunnen toestaan dat de premiedekkingsgraad (fors) lager is dan de actuele dekkinggraad op het moment van vaststellen van de premie. Vandaar dat gestreefd wordt naar een premiedekkingsgraad in die situaties die minimaal gelijk is aan de actuele dekkinggraad op het moment van vaststellen van de premie. Deze bijdrage is door het bestuur – gehoord de adviserend actuaris- getoetst op adequaatheid. De doorsneepremie is voor 2015 vastgesteld op 22,7% van de pensioengrondslag. De bij deze premie behorende premiedekkingsgraad, gebaseerd op de RTS van eind november 2014, bedraagt 109,5%.

Premiekorting

Van premiekorting of premierestitutie kan pas sprake zijn zodra eventueel niet verleende indexaties in de afgelopen tien jaar en/of eventueel toegepaste kortingen van aanspraken in de afgelopen tien jaar zijn gerepareerd.

4.3 Toeslag

Uit de opstelling van de kostendekkende premie blijkt dat er geen opslag is voor de financiering van de voorwaardelijke toeslagen. Dit is ook conform het huidige beleid waarbij de toeslagverlening volledig uit de beleggingsopbrengsten gefinancierd moet worden.

Bij de toeslagverlening speelt de vereiste dekkinggraad een belangrijke rol. Binnen het Financieel Toezichtskader (FTK) dient op grond van de te lopen risico's een vereist eigen vermogen te worden aangehouden waarmee met een wettelijke zekerheidsmaatstaf van 97,5% wordt voorkomen dat het pensioenfonds binnen een jaar over minder waarden beschikt dan de hoogte van de technische voorzieningen. De vereiste dekkinggraad is gelijk aan de dekkinggraad die correspondeert met een vermogen gelijk aan de som van de technische voorzieningen en het vereist eigen vermogen.

De ambitie van het pensioenfonds is het indexcijfer te volgen. Het indexcijfer is gebaseerd op de Cao-loonstijging in de bedrijfstak Meubel. Er geldt daarbij als eis dat door de financiering van de toeslagverlening de dekkinggraad niet onder het niveau van de vereiste dekkinggraad uitkomt. Anders wordt de mate van toeslagverlening zodanig aangepast dat de dekkinggraad na toeslagverlening niet onder de dekkinggraad van het vereist vermogen uitkomt.

Bij het uiteindelijke besluit tot toekenning van een toeslag wordt rekening gehouden met de effecten van een levensverwachtingsaanpassingsmechanisme.

Als door een toename in de levensverwachting de vereiste voorziening toeneemt, zal deze toename als volgt gefinancierd worden:

1. door beperking van de toeslagverlening indien het eigen vermogen groter is dan het vereist eigen vermogen. Indien nodig wordt ook (toekomstige) toeslagverlening beperkt, zodanig dat de gestegen levensverwachting geheel ten laste van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden is gebracht. Spreiding over meerdere jaren is hierbij mogelijk.
2. als geen sprake is van toeslagruimte, zal het pad naar volledige toeslagverlening verder worden vertraagd. In het geval dat de benodigde stijging niet (volledig) binnen de wettelijke termijnen kan worden opgeheven door het verminderen van toeslagverlening, zal het pensioenfonds de stijging geheel of gedeeltelijk opvangen door het verlagen van de pensioenaanspraken en -rechten.

Tot slot geldt voor het verlenen van een toeslag de voorwaarde dat de dekkingsgraad na toeslagverlening ten minste 110% zal bedragen.

Daarnaast kan het bestuur besluiten bij een dekkingsgraad hoger dan het vereist vermogen, nadat volledige toeslagverlening heeft plaatsgevonden, in enig jaar de in het verleden ontstane achterstand in toeslagverlening alsnog voor een deel toe te kennen.

De voorwaardelijke toeslagverlening wordt geheel gefinancierd uit de overrendementen. De premie bevat geen opslag voor toeslagverlening.

Schematisch is het toeslagbeleid (los van het levensverwachtingsaanpassingsmechanisme en de minimale dekkingsgraad na toeslagverlening van 110%) daarom als volgt weer te geven:

Hoogte van de dekkingsgraad	Te verlenen toeslagen
Lager dan het vereist vermogen	Geen toeslagverlening
Hoger dan het vereist vermogen	Toeslagverlening met de Cao-loonstijging, waarbij de toeslagverlening slechts gedeeltelijk plaats vindt als door de financiering van de toeslagverlening de dekkingsgraad onder het niveau van het vereist vermogen komt.
Hoger dan het vereist vermogen, nadat volledige toeslagverlening heeft plaatsgevonden	Bij een voldoende dekkingsgraad in enig jaar kan de in het verleden ontstane achterstand toeslagverlening alsnog geheel of voor een deel worden toegekend.

4.4 Kosten uitvoering pensioenbeheer (bedragen x € 1.000)

Pensioenfondsen moeten de premie innen, administratie bijhouden, het vermogen beleggen en de pensioenen uitkeren. Het bestuur vindt het vanzelfsprekend dat op de kosten van zowel de administratie als het vermogensbeheer gelet wordt. Daarnaast vond toezichthouder de AFM in april 2011 de kostentransparantie van de pensioensector onvoldoende. Het bestuur wil haar achterban meer inzicht geven in de kosten en gaf daarom voor het eerst in het jaarverslag over 2011 openheid van zaken: informatie over kosten per deelnemer en de kosten van vermogensbeheer in verhouding tot het gemiddelde vermogen.

De kosten in duizenden euro's worden gepresenteerd overeenkomstig de aanbevelingen van de Pensioenfederatie. Bij de aanbevelingen geldt *comply or explain*, waarbij de Pensioenfederatie de voortgang monitort. Hierdoor kunnen de kosten die pensioenfondsen maken, eenvoudig met elkaar worden vergeleken. Hieronder treft u de aanbevelingen van de Pensioenfederatie aan.

- Rapporteer de kosten van pensioenbeheer in euro per deelnemer. Het aantal deelnemers is de som van het aantal actieve deelnemers en gepensioneerden.
- Rapporteer de kosten van het vermogensbeheer in % van het gemiddeld belegd vermogen. Bekijk deze kosten ook in relatie tot:
 - de gekozen beleggingsmix en de bijbehorende benchmark kosten;
 - het rendement over een langere termijn.
- Rapporteer separaat (eventueel geschatte) transactiekosten in % van het gemiddeld belegd vermogen.

Globaal kunnen deze kosten worden onderverdeeld in kosten voor de uitvoering van de pensioenregeling en kosten voor het vermogensbeheer (inclusief transactiekosten).

Transactiekosten zijn onderdeel van het vermogensbeheer. Niettemin hecht de Pensioenfederatie eraan transactiekosten afzonderlijk zichtbaar te maken, dit bevordert de noodzakelijke transparantie van deze

kostensoort. Een opsomming van de kosten van het vermogensbeheer treft u aan in paragraaf 4.7.15 van dit hoofdstuk.

De kosten van het pensioenbeheer zijn in de jaarrekening verantwoord onder de noemer 'pensioenuitvoeringskosten'. De incassokosten, die een onderdeel vormen van de werkgeverskosten, zijn in de jaarrekening verantwoord onder de noemer 'overig'.

De kosten van het pensioenbeheer in 2014 bedragen € 5.312 (2013: € 4.911). Dat is per deelnemer, zijnde de actieve deelnemers en de pensioengerechtigden, € 135,- (2013: € 124,-).

Dit is een stijging ten opzichte van 2013 doordat de administratiekosten aanmerkelijk stegen (+ € 369). Met name voor de bestuursondersteuning en juridische advisering van het bestuur is een toename in bestede uren te constateren. Dit werd met name veroorzaakt door de extra werkzaamheden die het gevolg zijn van de invoering van het nieuwe bestuursmodel. Ook het actuariële advies ligt in 2014 aanmerkelijk hoger dan voorgaande jaren. Dit komt onder meer door de ALM-studie en ondersteuning van Sociale partners.

De bestuurskosten over 2014 vielen ook hoger uit dan die over 2013. Dit wordt met name veroorzaakt door de invoering van het nieuwe bestuursmodel dat tot een uitbreiding van het aantal bestuursleden leidde. Hierdoor namen de vacatiegelden en de opleidingskosten toe met respectievelijk € 60 en € 22. Voor werving en selectie van nieuwe bestuursleden werd eenmalig € 42 extra uitgegeven.

De 'kosten deelnemer en gepensioneerde' hebben betrekking op alle werkzaamheden die de administratie van het pensioenfonds verricht om de pensioenaanspraken te administreren, de uitkeringen van de pensioengerechtigden te verzorgen en alle deelnemers en gerechtigden te informeren. Te denken valt hierbij aan het verwerken van waardeoverdrachten, het afkopen van kleine pensioenen, het toekennen van pensioenen en de communicatie met alle doelgroepen (helpdesk, website, pensioenplanner, nieuwsbrief, Uniform Pensioenoverzicht, start- en stopbrief, enzovoorts).

In de navolgende tabel is een specificatie opgenomen van de kosten die het fonds in het verslagjaar heeft gemaakt:

Kostensoort	Bedragen 2014	Bedragen 2013
Administratiekosten	4.178	3.845
Accountantskosten	73	91
Controle- en advieskosten	260	272
Actuariskosten	63	37
Bestuurskosten	436	298
Contributies	186	222
Overige kosten	116	146
Totale kosten	5.312	4.911

4.5 Pensioenvermogen en voorzieningen (bedragen x € 1.000)

Het Pensioenvermogen en de Technische voorzieningen ultimo boekjaar 2014 (alsmede 2013 en 2012) zijn als volgt vastgesteld:

Boekjaar	2014	2013	2012
Aanwezig vermogen			
Totaal activa	3.122.174	2.340.556	2.346.728
Kort- en langlopende schulden	-349.243	-133.064	-151.412
Spaarfonds gemoedsbezwaarden	-1.038	-1.083	-1.022
Pensioenvermogen	2.771.893	2.206.409	2.194.294
Verplichtingen			
Voorziening pensioenverplichtingen	2.461.249	2.038.431	2.126.982
Voorziening uitlooprisico PVD en AIP	3.395	4.019	3.872
Technische voorzieningen	2.464.644	2.042.450	2.130.854
Dekkingsgraad			
Aanwezige dekkingsgraad	112,5%	108,0%	103,0%
Vereiste dekkingsgraad	112,1%	113,8%	112,6%

4.6 Actuariële analyse (bedragen x € 1.000)

Het boekjaar 2014 is afgesloten met een resultaat van € 143.290 (2013: € 100.519). Dit resultaat is als volgt nader onder te verdelen:

Boekjaar	2014	2013	2012
Resultaat op			
Interes t/ beleggingsopbrengsten	542.421	3.359	227.933
Sterfte	4.619	13.268	4.469
Premievrijstelling bij AO en AIP	4.859	1.762	-1.153
Mutaties	-2.014	2.385	-5.264
Premiemarge	5.437	4.244	5.211
Kosten	409	1.135	607
<i>Resultaat op technische grondslagen</i>	<i>555.731</i>	<i>26.153</i>	<i>231.803</i>
Pensioenverbeteringen	-36.827	-	-
Overige resultaat	20.211	-1.916	-191
Wijziging actuariële grondslagen	51.920	129	-14.415
Wijziging rentetermijns structuur	-447.745	76.152	-109.405
Totaal Resultaat	143.290	100.519	107.792

Hierna volgt een verklaring van de grootste c.q. opmerkelijkste deelresultaten:

De belangrijkste oorzaken voor dit resultaat zijn het resultaat op interest, de wijziging van de actuariële grondslagen en de wijziging van de rentetermijnstructuur

Het resultaat op interest is ontstaan doordat het werkelijk gerealiseerde beleggingsrendement van het fonds afwijkt van het voor de verplichtingen benodigde rendement. Het resultaat (542.421) is als volgt onder te verdelen: Directe beleggingsopbrengsten 40.235, indirecte beleggingsopbrengsten 509.929 en benodigde interest TV -7.743.

Het bestuur heeft besloten om vanaf 31 december 2014 de actuariële grondslagen af te leiden van de in september 2014 gepubliceerde Prognosetafel AG2014. De adviserende actuaris heeft daarnaast een onderzoek verricht naar de verschillen tussen de overlevingskansen van de populatie van een aantal fondsen uit de eigen portefeuille (waaronder dit pensioenfonds) en de overlevingskansen van de gemiddelde Nederlandse bevolking. Op basis van dit onderzoek zijn leeftijdsafhankelijke ervaringsfactoren vastgesteld, die worden meegenomen als onderdeel van de actuariële grondslagen. Ultimo boekjaar is de overgang naar deze

nieuwe actuariële grondslagen in de technische voorziening verwerkt, wat leidde tot een daling van de technische voorzieningen van 69.555.

Daarnaast heeft mede naar aanleiding van de Q&A die DNB daarover begin 2014 op haar website heeft gepubliceerd gedurende het boekjaar een evaluatie plaatsgevonden van de toereikendheid van de voorziening voor toekomstige administratiekosten. Tot en met eind 2014 was hiervoor een opslag van 2,5% van de netto voorziening begrepen in de technische voorziening. Naar aanleiding van deze evaluatie heeft het bestuur besloten om met ingang van 31 december 2014 de hoogte van deze opslag te verhogen van 2,5% naar 3,25%. Als gevolg hiervan stijgt de technische voorziening ultimo boekjaar 2014 met een bedrag van 17.635. Per saldo leidt dit tot een resultaat voor het lopende boekjaar van 51.920 (vorig boekjaar: 129)

De actuariële analyse is gedurende het boekjaar afgeleid van de rentetermijnstructuur van 31 december voorafgaande aan het boekjaar. Omdat het FTK voorschrijft dat de technische voorziening ultimo boekjaar dient te worden vastgesteld op basis van de rentetermijnstructuur van 31 december van het boekjaar, vindt aan het einde van het jaar een herrekening van de technische voorziening plaats naar deze actuele rentetermijnstructuur. Aangezien de rentetermijnstructuur ultimo het lopend boekjaar op een lager niveau ligt dan de rentetermijnstructuur van ultimo het voorafgaande boekjaar, leidt dit tot een verhoging van de technische voorziening met een bedrag van 447.745 en dus tot een resultaat van -447.745 (vorig boekjaar: 76.152).

4.7 Beleggingen

4.7.1 Beleggingsjaar 2014

2014 was een jaar van extremen. Een zeer sterke eerste helft qua rendementen werd gevolgd door een vrij scherpe correctie op aandelenmarkten in oktober, die later wel weer is goedgemaakt. De politieke en economische onrust zorgt voor een verder dalende rente (30-jaars swaprente eindigde op 1,46%), een scherp gedaalde olieprijs en een ongekend ruim monetair beleid van de Europese Centrale Bank (ECB).

Na de sterke stijging van de aandelenmarkten in 2013 en de daarbij gepaard gaande stijging van de rente gingen de meeste marktpartijen ervan uit dat deze trend zich in 2014 zou voortzetten. Niets bleek minder waar. Het jaar was nog maar net begonnen of teleurstellende economische data uit China deden het sentiment op de markt keren. Daarnaast was de Federal Reserve begonnen met de 'taper' (beëindigen van verruimend monetair beleid), kwamen er teleurstellende economische data uit de VS en Europa, maakten de markten zich zorgen over de economische groei en stabiliteit in de opkomende markten en liepen de spanningen in de Oekraïne verder op. Genoeg redenen voor de wereldwijde aandelenmarkten om een daling in te zetten en in haar kielzog daalde de rente op de kapitaalmarkt.

Later in het eerste kwartaal veerden aandelenmarkten op en ook de vastrentende markten lieten wederom positieve resultaten zien. Financiële markten werden ondersteund door verbeterde economische vooruitzichten en afnemende geopolitieke spanningen wat bleek uit een sterk dalende marktvolatiliteit tot niveaus die het laatst in 2007 waren gezien. Daarnaast bleven de diverse centrale banken een ruim monetair beleid voeren. De Fed lag op koers met het beëindigen van QE maar er was de nodige onzekerheid over het tijdstip van de eerste renteverhoging. De ECB verlaagde de rente verder vanwege zorgen over de haperende economische groei en de dalende inflatie.

Aan de zelfgenoegzaamheid onder beleggers dat het tweede kwartaal kenmerkte, kwam in het derde kwartaal een einde. Beleggers begonnen zich weer zorgen te maken door een toenemend geopolitiek risico in Rusland en het Midden-Oosten, verslechterende vooruitzichten in Europa en China en onzekerheid over wanneer de Fed een begin zal maken met het verhogen van de rente. De meeste aandelenmarkten hadden het in het derde kwartaal dan ook moeilijk en de kapitaalmarktrente in de kernlanden daalde verder. De sterkste bewegingen vonden echter plaats op de valutamarkten waar de Amerikaanse dollar aan een opmars begon ten opzichte van de euro en het Britse pond. Het laatste kwartaal van het jaar verliep onrustig op de financiële

markten waardoor de volatiliteit op de markten toenam. Het wordt beleggers dan ook niet gemakkelijk gemaakt, er is sprake van een continuerende divergentie in de mondiale economische groei waarbij de VS en het VK groeien terwijl China hapert en Japan en Europa het moeilijk hebben. Dit komt tevens tot uiting in het divergerende monetaire beleid van de belangrijkste centrale banken. De Fed en de Bank of England praten over een eerste renteverhoging terwijl Japan in oktober een nieuwe ronde van kwantitatieve verruiming bekend heeft gemaakt en de maatregelen van de ECB oogsten weinig succes waardoor de markt nu speculeert op een volledige kwantitatieve verruiming waarbij de ECB staatsobligaties gaat opkopen. De Amerikaanse dollar profiteerde hier sterk van en steeg in waarde ten opzichte van de meeste andere belangrijke valuta's zoals het Britse pond, de yen en de euro. Daarbovenop kwam nog de scherpe daling van de olieprijs die sinds de zomer is gehalveerd mede door het besluit van de OPEC eind november om de productiequota niet te veranderen om zo geen marktaandeel te hoeven afstaan door het 'nieuwe' toenemende aanbod uit de VS als gevolg van de schaliegas en –olie revolutie.

De meeste beleggingscategorieën sloten het jaar af met positieve rendementen. Grote uitzondering waren de grondstoffenprijzen die vooral onder invloed van de sterk dalende olieprijs flinke klappen kregen te verduren. Opkomende markten leden echter onder de sterke Amerikaanse dollar. Enkele olieproducerende landen stonden onder druk terwijl de olie importerende landen konden profiteren van de sterk dalende olieprijs. Hierdoor werd het rendement sterk bepaald door positionering binnen de opkomende markten.

4.7.2 Normportefeuille

Om in de toekomst voldoende pensioen te kunnen uitkeren, belegt het pensioenfonds de ingelegde gelden in diverse beleggingscategorieën. Op basis van lange termijn ALM-studies wordt bekeken welk beleggingsbeleid het beste past bij de verplichtingenstructuur van het pensioenfonds.

Ieder jaar stelt het pensioenfonds een (wettelijk verplichte) normportefeuille vast. Uitgangspunten van het beleid zijn onder meer een goede spreiding van risico's, het (deels) afdekken van risico's waar geen rendement van wordt verwacht en voldoende liquiditeit. Daarnaast wil het pensioenfonds alleen beleggen in transparante, niet-complexe beleggingscategorieën. Daarom belegt het pensioenfonds bijvoorbeeld niet in hedge funds.

Categorie	Manager	Weging 2014	Weging 2013	Bandbreedtes
Vastrentend	SEI	46%	46%	41-51%
Aandelen	SEI	29%	29%	24-34%
Direct Vastgoed	SAREF	10%	10%	7-11%
Hypotheken	SAREF	10%	10%	8-12%
Commodities	Schroders / Cohen & Steers	5%	5%	3-7%
Liquide middelen	-	0%	0%	0-2%
Totaal		100%	100%	

4.7.3 Actief versus passief beheer

In 2014 werd 15% van de vastrentende waarden portefeuille passief beheerd en 7,5% van de aandelenportefeuille. De rest van de portefeuille van het pensioenfonds wordt grotendeels gematigd actief beheerd. Dat wil zeggen dat er een beperkte tracking error wordt gehanteerd ten opzichte van de benchmark. De enige uitzondering hierop zijn commodities. De uitvoerder van de commodities portefeuille handelt in hoge mate actief.

Het pensioenfonds kiest voor actief beheer wanneer er gegronde redenen zijn om daar een meerwaarde van te verwachten. Waar dat niet het geval is gebleken en er geen reden wordt gezien dat dit in de toekomst snel

zal veranderen, kiest het bestuur voor een passieve oplossing. Het pensioenfonds realiseert zich dat het passief volgen van een index ook een risico inhoudt als deze index niet (meer) voldoet of onbedoelde effecten geeft in de portefeuille (bijvoorbeeld een Griekenland-scenario). Voor het actieve beheer wordt een additionele vermogensbuffer aangehouden.

4.7.4 Performance

Het vermogen van het pensioenfonds steeg in 2014 verder naar € 2,8 miljard. De dekkingsgraad eindigde op 112% (op basis van de toezichtcurve). De totale performance exclusief derivaten over 2014 bedroeg 6,67% versus een benchmark van 5,65%.

Zowel aandelen als alle vastrentende waarden lieten mooie rendementen zien. Het rendement op commodities daarentegen was erg slecht door de sterk dalende olieprijs.

Er was sprake van een outperformance op totaalniveau, maar er was een duidelijke underperformance binnen aandelen.

De performance inclusief derivaten bedroeg 24,85%, met name veroorzaakt door de renteafdekking. De waarde van de swaps, die dienen om het renterisico op de verplichtingen af te dekken, steeg in het vierde kwartaal van € 192 mln naar € 331 mln. De inflatieswaps blijven een negatieve waarde hebben omdat, mede door de rentedalingen, de inflatieverwachtingen verder dalen en voor Nederland zelfs op een zeer laag niveau liggen.

Categorie	Performance	Benchmark
Aandelen	9,03%	10,20%
Vastrentend	8,7%	8,43%
Commodities	-20,77%	-33,90%
Vastgoed	3,65%	5,24%

4.7.5 Aandelen

Aandelenmarkten stegen in 2014 per saldo vrij sterk ondanks de nodige hobbels op de weg door onder meer de aankondiging van 'tapering' in de VS en politieke onrust in Rusland. Het jaarrendement bedroeg 9,03% versus de benchmark van 10,20%. Opkomende landen lieten na een zwak 2013 een duidelijk herstel zien, al waren de rendementen in met name Amerika toch nog hoger. Het best presterende deel van de aandelenportefeuille was het Global Managed Volatility Equity Fund met een performance van 14,53%. Het fonds had helaas wel een underperformance ten opzichte van de benchmark van 15,64%. Het Noord-Amerika fonds behaalde een rendement van 13,21% versus een benchmark van 12,27%. Een relatief matig presterende markt was het Verenigd Koninkrijk met een rendement van rond de 4%.

4.7.6 Vastrentende waarden

De verder dalende rente zorgde voor hoge rendementen op vastrentende waarden. De obligatieportefeuille behaalde een performance van 8,71% en de hypotheekportefeuille 6,74%. Ook in vastrentende markten lieten opkomende landen mooie rendementen zien.

Naast de rente daalden ook de risico-opslagen op vastrentende waarden zoals bedrijfsobligaties en hoogrentende obligaties, waardoor de rendementen nog positief waren. De koersen staan nu echter zo hoog en de risico-opslagen zijn zo laag dat deze categorieën de komende tijd minder gunstige verwachtingen kennen. Het bestuur besloot daarom in 2015 de zogenoemde 'duration' te verlagen.

4.7.7 Commodities

De portefeuille voor commodities (grondstoffen) liet een negatief rendement zien in 2013 van -20,77% versus de benchmark van -33,90%. De grootste veroorzaker van de sterk negatieve rendementen was de scherp gedaalde olieprijs, mede naar aanleiding van de onrust in Rusland en de Oekraïne. Commodities heeft als categorie een negatieve correlatie met aandelen; oftewel, in een goed aandelenjaar verwacht je een achterblijvende performance van commodities en andersom. Commodities zijn echter wel een volatiele beleggingscategorie en maakt daarom slechts een klein deel uit van de totale beleggingsportefeuille.

In 2014 stapte het pensioenfonds wegens de tegenvallende prestaties over van beheerder Schroders naar Cohen & Steers. Hierdoor is het resultaat op commodities minder negatief geworden (tegenover een gelijk gebleven benchmark).

4.7.8 Vastgoed

De Nederlandse vastgoedmarkt had een matig jaar, waar het voorzichtige herstel op de markt nog maar beperkt zichtbaar was in de rendementen. Het rendement kwam over het hele jaar uit op 2,6%, dankzij het direct rendement (huurinkomsten) van 4,9% en een indirect rendement van -2,3%. (voorlopige cijfers) De benchmark liet een rendement zien van xx%. Internationaal vastgoed liet herstel zien. Het rendement bedroeg 8,45% (na valuta-afdekking).

De totale vastgoedportefeuille behaalde een rendement van 3,65%.

4.7.9 Hypotheken

De portefeuille Nederlandse hypotheek profiteerden in 2014 ook van de dalende rente. De particuliere hypotheek rendeerden heel goed met 8,24%. Dit kwam vooral door de daling van de marktrente. De zakelijke hypotheek kenden een rendement van 4,71%. Na een paar moeilijke jaren met afwaarderingen op onderpanden en hoge reserveringen voor dubieuze debiteuren krabbelt het fonds weer omhoog.

Totaal was het rendement op hypotheek 6,74% versus de benchmark van 4,6%. In 2015 zal het pensioenfonds op zoek gaan naar een meer passende benchmark.

De betalingsachterstanden op particuliere hypotheek zijn nog steeds heel beperkt, een gevolg van het strenge verstrekingsbeleid. Binnen de zakelijke portefeuille lopen de betalingsachterstanden nog wel iets op. Hiervoor is een extra reserve gevormd binnen het beleggingsfonds.

4.7.10 Renteafdekking

Het pensioenfonds heeft als beleid om strategisch 75% (tussen een bandbreedte van 65 – 85%) van het rentemismatchrisico af te dekken. Dit risico bestaat uit het verschil in rentegevoeligheid tussen beleggingen en verplichtingen. De effecten van een veranderende rente op de verplichtingen zijn dusdanig groot dat het onverstandig zou zijn dit risico geheel of grotendeels open te laten staan. De dekkingsgraad zou dan erg wild gaan bewegen.

De DNB zero swapcurve (en de verdeling van de verplichtingen over de verschillende looptijden hiervan) is beleidsbepalend voor de renteafdekking.

Het risico wordt afgedekt door middel van obligaties en renteswaps. Deze instrumenten reageren, net als de verplichtingen, sterk op veranderingen in rente en hebben daardoor een stabiliserend effect op de dekkingsgraad. In 2014 hebben de renteswaps een bijdrage aan het rendement opgeleverd van 18,18% (nog checken met ITS) doordat de rente is gedaald in 2014. De bijdrage van de obligaties wordt gemeten binnen de vastrentende portefeuilles.

De renteafdekking aan het einde van 2014 op basis van de swapcurve (marktwaaarde) bedroeg 62,9%, op basis van de UFR (toezichtcurve) 93,3%. De rente-afdekking heeft in 2014 weer haar belangrijke rol van risicodemper vervuld. Rentes daalden sterk en er zijn weinig factoren die erop wijzen dat de rente snel zal gaan stijgen.

Een stijgende rente zorgt voor een daling van de waarde van de rentegevoelige beleggingen en de swaps, maar een hardere daling van de verplichtingen. Per saldo heeft een stijgende rente dan ook een positief effect op de dekkingsgraad van het pensioenfonds.

4.7.11 UFR

Per 30 september 2012 heeft DNB een nieuwe rentetermijnstructuur (RTS) ter verdiscontering van de verplichtingen geïntroduceerd. Dit betreft een RTS met Ultimate Forward Rate (UFR). De beleggingscommissie en het bestuur hebben zich in meerdere sessies laten voorlichten over de gevolgen van deze RTS met UFR en over mogelijke beleidsaanpassingen in de renteafdekking. Het bestuur heeft er uiteindelijk voor gekozen om de renteafdekking als een lange termijn instrumentarium te beschouwen en daarom de primaire sturing van het renterisico niet te meten ten opzichte van de RTS met UFR, maar op de door DNB vastgestelde RTS zonder 3-maandsmiddeling en zonder UFR. Hiermee is expliciet besloten om de totale omvang van de renteafdekking (uitgedrukt in DV01) niet te wijzigen.

Om korte termijn risico's ten aanzien van de dekkingsgraad te beperken, is er wel voor gekozen de verdeling van de renteafdekking over de RTS aan de RTS met UFR aan te passen. Hierbij zijn voornamelijk interest rate swaps met een looptijd van 40 jaar verruild voor interest rate swaps met een looptijd van 25 tot 30 jaar. De implementatie hiervan heeft plaatsgevonden in december 2012 en januari 2013. De vermogensbeheerder rapporteert vanaf 30 september 2012 de renteafdekking zowel tegen de RTS zonder UFR en zonder 3 maands-middeling als tegen de RTS met UFR.

4.7.12 Vooruitblik financiële markten

Het jaar 2015 begon gunstig, met sterke aandelenrendementen. De komende jaren zullen echter in met name Europa en in mindere mate Amerika in het teken blijven staan van de afbouw van schulden. Dit zal een remmend effect hebben op de economische groei, hetgeen in Europa versterkt zal worden door de krimpende beroepsbevolking als gevolg van de vergrijzing. De lage rentestanden en de monetaire verruiming die op grote schaal heeft plaatsgehad en nog voortduurt, geven een verhoogd risico op stijgende inflatie. Dit wordt echter niet op korte termijn verwacht. De economische situatie van de verschillende landen in de Europese Unie is sterk verschillend. Het economische nieuws uit de VS is gunstiger, maar de financiële situatie van het land qua hoge schulden en begrotingstekorten is niet fundamenteel veranderd.

In de meeste opkomende landen zal sprake blijven van een gezonde, zij het wat lagere economische groei. Deze landen hebben ook een veel gunstiger schuldenpositie en zijn daarmee interessant voor beleggers. Het pensioenfonds heeft haar beleggingen in die landen, zowel qua aandelen als qua obligaties, al eerder uitgebreid ten koste van Europa.

Voor 2015 worden per saldo gematigd positieve rendementen op de financiële markten verwacht bij een lagere volatiliteit. Aandelen zijn aantrekkelijker gewaardeerd dan vastrentende waarden, en dan vooral staatsobligaties waar de bullmarkt van de afgelopen 30 jaar waarschijnlijk ten einde loopt, al is het omslagpunt lastig te bepalen. Binnen vastrentende waarden zullen naar verwachting vooral high yield en de opkomende markten het goed blijven doen.

4.7.13 Z-score 2014

De z-score wordt ieder jaar berekend en laat het verschil zien tussen het werkelijke rendement van de portefeuille en het rendement van de benchmark (een vergelijkingsmaatstaf). Een positief getal betekent dat

de beleggingen van het pensioenfonds beter hebben gerendeerd dan de markt; bij een negatief getal geldt het omgekeerde. Bij de berekening worden ook de kosten van het vermogensbeheer in de beschouwing opgenomen.

Naast de jaarlijks berekende z-score wordt een zogenaamde performancetoets gedaan, waarin de z-scores over een periode van 5 jaren worden berekend. In het Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000 is opgenomen dat er vrijstelling van de verplichte deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds kan worden verleend als de performancetoets lager is dan -1,28% (oude stijl) en 0 (nieuwe stijl). Het feitelijk behaalde rendement van het pensioenfonds wijkt dan behoorlijk negatief af van de benchmark.

De z-score voor het jaar 2014 bedraagt 0,53. De performancetoets nieuwe stijl bedraagt 0,70. Het pensioenfonds bevindt zich voor de performancetoets hiermee aan de positieve kant van de toegestane norm.

De oude stijl is nog genoemd om een vergelijking te kunnen maken met de in voorgaande jaren gepubliceerde scores performancetoets.

4.7.14 Maatschappelijk verantwoord beleggen

Het pensioenfonds heeft het Maatschappelijk Verantwoord Beleggen (MVB) nadrukkelijk in haar beleggingsbeleid geïntegreerd. Daartoe wordt er rekening gehouden met wettelijke verplichtingen en maatschappelijke ontwikkelingen, zoals onder andere zijn vastgelegd in de Code Tabaksblat en de 'Principles for Responsible Investment' van de Verenigde Naties.

Het pensioenfonds vindt het belangrijk dat maatschappelijk verantwoord ondernemen wordt beloond en aangemoedigd. Aangezien het pensioenfonds belegt in beleggingsfondsen, kan het niet rechtstreeks invloed uitoefenen door bijvoorbeeld sectoren of bedrijven uit te sluiten. Het beleid van het pensioenfonds is dan ook om producenten van controversiële wapens (zoals clustermunities) zo veel mogelijk uit te sluiten van de beleggingsportefeuille. Deze uitsluitingen worden dan ook gehanteerd in de beleggingsfondsen waar het pensioenfonds in belegt. Daarnaast heeft het pensioenfonds haar vermogensbeheerder gevraagd om een externe partij aan te nemen die het maatschappelijk verantwoord beleid van ondernemingen doorlicht en daar waar nodig de discussie aangaat om verbeteringen tot stand te brengen. Vermogensbeheerder SEI heeft F&C Responsible Engagement Overlay (F&C Reo) aangesteld voor de uitvoering en implementatie van het maatschappelijk verantwoord beleid. F&C Reo doet dit namens veel grote beleggers c.q. pensioenfondsen en kan daarom meer invloed uitoefenen dan wanneer het pensioenfonds dit zelfstandig zou proberen te doen. Het beleid van F&C wordt op alle aandelen beleggingsfondsen en de euro investment grade vastrentende waarden fondsen doorgevoerd. Namens het pensioenfonds voert F&C Reo het stemrecht tijdens aandeelhoudersvergaderingen uit. Daarnaast gaat zij op constructieve manier de dialoog aan (engagement) met de ondernemingen waarin wordt belegd om hun prestaties te versterken door verbeteringen door te voeren in de bedrijfsvoering op het gebied van de corporate governance, de maatschappij en het milieu. F&C rapporteert hierover rechtstreeks aan het pensioenfonds.

Vanaf 1 januari 2013 geldt een wettelijk verbod op het (laten) uitvoeren van transacties, het verstrekken van leningen of verwerven van niet vrij verhandelbare deelnemingen in bedrijven die betrokken zijn bij de productie, distributie of verkoop van clustermunities of cruciale onderdelen daarvan. De handhaving van het verbod heeft plaats vanaf 1 april 2013. Vanaf die datum wordt een 'redelijke' termijn in acht genomen waarbinnen die financiële instrumenten, leningen of niet vrij verhandelbare deelnemingen van de hand gedaan of beëindigd dienen te zijn.

Eenmaal per jaar wordt, na overleg tussen de AFM, brancheorganisaties en marktpartijen, een indicatieve lijst van betrokken ondernemingen gepubliceerd en aangepast. Het pensioenfonds ziet erop toe dat niet belegd wordt in bedrijven op deze lijst. Hiertoe zal de periodieke lijst door het pensioenfonds gedeeld worden met haar vermogensbeheerders, vergezeld van het verbod om in de betreffende ondernemingen te beleggen. In de uitbestedingsovereenkomst met de vermogensbeheerder wordt geregeld de wijze waarop de vermogensbeheerder invulling geeft aan dit verbod.

Het wettelijk verbod zal overigens niet gelden voor transacties in door derden beheerde beleggingsinstellingen en indices waarbij de producenten van clustermunitie en of daarbij betrokken ondernemingen, minder dan 5% van de waarde van die beleggingsinstelling of index vertegenwoordigen.

4.7.15 Kosten uitvoering vermogensbeheer

In april 2011 bracht de Autoriteit Financiële Markten (AFM) het rapport "Kosten pensioenfondsen verdienen meer aandacht" uit. Hierin wordt gepleit voor een helder en transparant inzicht in de kosten die pensioenfondsen maken. In deze rapportage is onder andere aandacht voor kosten op het gebied van vermogensbeheer. De Pensioenfederatie heeft dit concreet gemaakt en nader uitgewerkt in maart 2012. In de jaarverslagen vanaf 2012 zijn deze aanbevelingen opgevolgd.

De kosten van de uitvoering van het vermogensbeheer zijn te onderscheiden naar de volgende kostencomponenten (bedragen in euro's):

Bedragen x €1.000,-	2014	2013
Kosten portefeuillebeheer		
• Directe beheerkosten	€ 6.523	€ 6.072
• Indirecte beheerkosten	€ 4.505	€ 4.017
Totale kosten portefeuillebeheer	€ 11.028	€ 10.089
Transactiekosten	€ 332	€ 772
Totale kosten vermogensbeheer	€ 11.360	€ 10.861

Beheerkosten

De beheerkosten bestaan onder andere uit de gemaakte kosten van:

- het bestuur gerelateerd aan het monitoren van de beleggingen;
- het fiduciair beheer, het portefeuillebeheer en de prestatieafhankelijke vergoeding;
- de externe beleggingsadviseur.

Kosten bewaarloon

De kosten van bewaarloon (€ 120) betreffen de kosten van het in bewaring geven van effecten bij de custodian en de kosten voor het aanhouden van bankrekeningen. Deze zijn tot en met 2013 opgenomen in de kosten van de uitvoering van het pensioenbeheer.

Transactiekosten

De transactiekosten zijn de kosten die gemaakt worden om een financiële instrumententransactie tot stand te brengen en uit te voeren. Deze kosten zijn veelal op basis van een schatting tot stand gekomen, omdat er bijvoorbeeld bij transacties in de categorie vastrentende waarden niet separaat kosten in rekening worden gebracht, maar deze uiten zich in het verschil tussen de bied- en laat-spread. Daarnaast is het bij participatie in beleggingsfondsen niet exact te bepalen welke kosten er zijn gemaakt, hiervoor is er een schatting gemaakt van de turn-over in de portefeuille en op basis van gemiddelde transactie kosten in de markt zijn de kosten bij benadering bepaald. De transactiekosten zijn onderdeel van de aan- en verkooptransacties van beleggingen. Deze bedragen over 2013 € 332 (2013 € 772).

Totale kosten vermogensbeheer

De totale kosten over 2014 bedragen € 11.360 (2013: € 10.861). Dit bedrag is inclusief de transactiekosten ad

€ 332. Uitgedrukt in een percentage van het gemiddeld belegd vermogen zijn de kosten alsdan 0,46% (2013: 0,47%).

4.8 Risicoparagraaf

De risico's verbonden aan de pensioenregeling worden volledig door het pensioenfonds zelf gedragen, met uitzondering van het ANW-hiaat en het WIA-excedent. Deze risico's zijn geïnventariseerd en worden periodiek geactualiseerd in de Actuariële en Bedrijfstechnische Nota (ABTN), waarin de verzekeringstechnische aspecten van de regeling worden omschreven en waarmee het pensioenfonds uitvoering geeft aan de wettelijke vereisten.

De toets in hoeverre de doelstelling en het gevoerde beleid worden bereikt, zal ten minste jaarlijks plaatsvinden aan de hand van het jaarverslag en de door de actuaris van het pensioenfonds uitgebrachte analyse.

Het pensioenfonds heeft de hoofdlijnen van het interne beheersingssysteem en van de opzet van de administratieve organisatie en interne controle vastgelegd in de ABTN. Het pensioenfonds heeft beleid vastgesteld met betrekking tot de beheersing van risico's die samenhangen met de uitbesteding.

4.8.1 Integraal Risicomanagement (IRM)

Risicobeheersing hoort tot de kerntaken van elke rechtspersoon, dus ook van het pensioenfonds. De Pensioenwet stelt specifieke eisen ten aanzien van risicobeheersing. In 2010 is het pensioenfonds gestart met een integrale risico analyse. Het pensioenfonds volgt daarbij het FIRM model zoals door DNB is gepubliceerd. Het pensioenfonds heeft daarnaast twee externe specialisten (Cardano en Montae) gevraagd de financiële, administratieve en uitbestedingsrisico's objectief te onderzoeken en aan te geven welke risico's het pensioenfonds loopt en op welke wijze zij daar mee om kan gaan. Dit proces is gestart in 2013 en loopt door tot in 2014.

Begin 2010 hebben Cardano en Montae een uitgebreide presentatie voor het bestuur verzorgd en hebben zij een Integrale Risicoanalyse opgesteld. Het bestuur heeft de aanbevelingen vanuit deze Integrale Risicoanalyse opgenomen in een overzicht, waarbij een onderverdeling is gemaakt naar financiële en niet-financiële risico's. Hierbij heeft het bestuur aan elk onderscheiden risico een prioriteit (hoog, midden of laag) toegekend en zijn de voorgestelde beheersmaatregelen door Cardano / Montae en de door het bestuur genomen maatregelen weergegeven. Het bestuur besloot in 2013 dat dit overzicht ten minste elke tweede bestuursvergadering wordt doorgelopen om vast te stellen of er nog aanvullende maatregelen nodig zijn ter beperking c.q. beheersing van de aangegeven risico's. Tevens worden daarbij ook de genomen beheersmaatregelen geactualiseerd. Eind 2013 is deze taak overgenomen door de auditcommissie.

De Pensioenfederatie heeft medio 2012 ten behoeve van de pensioenfondsen een handleiding voor integraal risicomanagement ontwikkeld. Daarnaast is DNB overgegaan van een op FIRM gebaseerde aanpak naar een aanpak gebaseerd op FOCUS. Deze ontwikkelingen geven aan dat het begrip integraal risicomanagement geen vaststaand gegeven is, maar een aanpak die zich in de tijd zal ontwikkelen en zal aanpassen aan nieuwe situaties. Het bestuur besloot daarom in november 2012 dat ook de door het pensioenfonds gehanteerde aanpak voor het risicomanagement aan een update toe was en verzocht daarom Cardano en Montae voor respectievelijk de financiële en de niet financiële risico's een update uit te voeren. In het voorjaar van 2013 zijn daarom door het bestuur in samenwerking met deze twee partijen workshops gehouden.

In het najaar van 2013 besloot het bestuur een traject met Cardano in te gaan om een nieuw model van Integraal Risicomanagement (IRM) op te zetten. Dit traject bestond uit twee fasen. De eerste fase is gebruikt om de doelstellingen, de risicotolerantie en de strategische risicohouding te bepalen. Voorts heeft het bestuur een voorlopig risicoprofiel van de beleggingsstrategie bepaald. Daarnaast heeft het bestuur een voorlopig risicoprofiel van het strategisch beleggingsbeleid vastgesteld waarmee het fonds, in de extreme economische

scenario's, in hoge mate binnen deze grenzen blijft. Het bestuur beseft dat de vastgestelde ondergrenzen een theoretisch karakter hebben en dat deze ondergrenzen mede door de mogelijkheden en onmogelijkheden van het nieuwe FTK worden bepaald. Het doel is een concreet meetbaar beleggingsbeleid te bepalen en inzicht te verkrijgen in de effecten die aanpassing van beleid heeft op het risicoprofiel (en op een eventuele overschrijding van de risicohouding en risicolimieten). De uitkomsten moeten in 2015 tezamen met de uitkomsten van de ALM-studie leiden tot een geherformuleerd strategisch beleggingsbeleid.

Eind 2014 is het pensioenfonds tevens een traject ingegaan met PwC en Syntrus Achmea om in 2015 tot een integraal risicobeheersingsmodel te komen. Doelstelling is een integraal beeld te verkrijgen ten aanzien van de risicobeheersing, waarbij alle mogelijke risico's inzichtelijk worden gemaakt. De benoemde risico's worden samen met de beheersingsmaatregelen in één compleet risicobeheersingsmodel vastgelegd. In workshops met het bestuur en de risicocommissie van het pensioenfonds worden de financiële en niet-financiële risico's en de daarmee samenhangende beheersmaatregelen in kaart gebracht en een beleidsdocument opgesteld.

Bij deze opzet worden de belangrijkste (sub)risico's inzichtelijk gemaakt en voorzien van een (concept)bruto risicogewicht door middel van de stoplichtmethode: de kleuren rood, oranje en groen geven een indicatie van respectievelijk een hoog, gemiddeld of laag risicogewicht. Het is aan het bestuur om deze bruto risico's indicaties definitief te kleuren en met de aanwezige beheersmaatregelen te benoemen welk netto risico resteert.

Kernvragen in dit proces zijn:

- Welke van de huidige risico's heeft het bestuur voldoende beheerst?
- Op welke risico's dienen er extra maatregelen worden genomen?

Deze risico's en de beheersing daarvan dienen inzichtelijk te worden gemaakt door de implementatie van een risicobeheersingsmodel.

Een ander element van ontwikkeling van de risicohouding is het opnemen van een risicoparagraaf in de kwartaalrapportages van SEI en Syntrus Achmea Real Estate & Finance.

Met de vermogensbeheerders zijn beheersafspraken gemaakt. In een mandaat worden jaarlijks de beheersafspraken vastgelegd. Deze afspraken betreffen onder andere de samenstelling van de portefeuille, de tactische marges, de performancemeting, de benchmarks en het afdekkingsbeleid op het terrein van rente, vreemde valuta en derivaten, de risicometing en –beheersing.

De belangrijkste risico's die het pensioenfonds onderkent, zijn het rente-, markt-, valuta- en kredietrisico. De in de balans opgenomen financiële instrumenten zijn beleggingen, vorderingen en schulden. Financiële instrumenten zijn opgenomen tegen actuele waarde, voor zover niet anders is aangegeven. Bij de uitvoering van het beleggingsbeleid wordt zeer beperkt gebruik gemaakt van afgeleide financiële instrumenten (derivaten). Hier wordt alleen gebruik van gemaakt ter beperking van de risico's die het fonds loopt. Ten behoeve van het beheer van de financiële risico's is het volgende beleid vastgesteld zoals hierna beschreven.

4.8.2 Inflatieafdekking

Het bestuur heeft veel aandacht voor het gevaar van inflatie voor de aanspraken van deelnemers. In de portefeuille van het pensioenfonds zitten bewust beleggingscategorieën die een bepaalde mate van inflatiebescherming bieden. Dit zijn met name vastgoed en commodities. Inflatiebescherming heeft de aandacht van het pensioenfonds, al heeft het zoveel mogelijk veiligstellen van de nominale aanspraken van deelnemers momenteel de grootste prioriteit.

In 2013 is gestart met de opbouw van een inflatieafdekking door een inflatieswap overlay. De belangrijkste redenen hiervoor waren (en zijn):

- De inflatiebescherming in perioden van hoge inflatie is in de huidige beleggingsportefeuille beperkt. De inflatieverwachting is momenteel nog relatief laag.

- In het nieuwe Pensioenakkoord leek er meer aandacht te komen voor reële dekkingsgraden en indexatie.

Er is met zeven inflatieswaps met een looptijd van 5-10 jaar een inflatieafdekking van 2,5% van de reële verplichtingen opgebouwd. De inflatieswaps zijn afgesloten op de HICPx index (inflatie index voor het Eurogebied). Dit is de meest gangbare en liquide inflatie-index. Het bestuur heeft in haar overwegingen voor deze index meegenomen dat deze index wel een goede, maar geen perfecte correlatie heeft met de Nederlandse inflatie (of de looninflatie in de meubelsector). Voor de Nederlandse inflatie en looninflatie in de meubelsector zijn echter geen beleggingsinstrumenten beschikbaar.

Het bestuur zal zich in 2015 en daarna blijven oriënteren op een mogelijke verdere uitbouw van de inflatiebescherming. Tevens zal dit in de discussies over de overgang naar een nieuw FTK een belangrijk onderwerp zijn.

4.8.3 Renterisico

Het renterisico wordt veroorzaakt door de verschillen in gevoeligheid voor renteontwikkelingen van de obligaties en leningen op schuldbekentenis enerzijds en de (nominale) verplichtingen anderzijds. Het structurele renterisico wordt beheerst binnen het ALM-proces. Integrale beheersing van de balansrisico's is daarmee onderdeel van de financiële opzet van het fonds. In 2007 is de overstap gemaakt naar marktwaardering van verplichtingen, zoals omschreven in het Financieel Toetsingskader (FTK). Hierdoor is het renterisico voor de totale financiële positie van het pensioenfonds meer expliciet zichtbaar en speelt het sindsdien een dominante rol. Voor de beheersing van het renterisico kan gebruik gemaakt worden van obligaties met een lange looptijd, renteswaps en renteswaptions. Sinds ultimo 2008 is de strategische mate van afdekking van het renterisico in stappen verhoogd van 50% naar thans 75% van de verplichtingen. Omdat het niet mogelijk is om op ieder willekeurig tijdstip exact een renteafdekking te hebben van 75% en om adequaat in te kunnen spelen op marktontwikkelingen hanteert het bestuur hiervoor een strategische bandbreedte voor de renteafdekking van 65% tot 85%.

4.8.4 Marktrisico

Marktrisico is het risico dat de waarde van de zakelijke waarden (voornamelijk aandelen, commodities, en vastgoed) verandert door veranderingen in de marktprijzen van deze waarden. Het structurele marktrisico wordt eveneens beheerst binnen het ALM-proces. Daarin wordt een zodanige beleggingsmix vastgesteld dat het marktrisico acceptabel is. De feitelijke beleggingsmix mag binnen vastgestelde bandbreedtes afwijken van de strategische beleggingsmix uit de ALM.

Voor de beheersing van het marktrisico in samenhang met het renterisico wordt gebruik gemaakt van actieve weging van diverse beleggingscategorieën en derivaten.

4.8.5 Valutarisico

Valutarisico is het risico dat de waarde van de beleggingen wijzigt door veranderingen in valutakoersen. Het bestuur is van mening dat op lange termijn vreemde valuta geen rendement genereren. Vreemde valuta geven enige diversificatie in een beleggingsportefeuille, maar het bestuur acht de korte termijn volatiliteit van vreemde valuta te hoog en vindt het van belang om grote koersschommelingen van de beleggingen door veranderingen in de koersen van vreemde valuta te voorkomen. Daarom worden de wisselkoersrisico's geheel afgedekt, met uitzondering van de valuta waar dit niet efficiënt voor mogelijk is (valuta van opkomende landen). Het valuta-afdeckingsbeleid is tevens in de benchmarks van de betreffende beleggingen verwerkt. De valutarisico's worden binnen de aandelen en obligatie beleggingsfondsen afgedekt met behulp van valutaderivaten, voornamelijk valuta termijncontracten.

4.8.6 Kredietrisico

Dit risico hangt samen met de beleggingen in verhandelbaar schuld papier en met tegenpartijen. Kredietrisico op verhandelbaar schuld papier wordt beschouwd als prijsrisico. De uitgangspunten voor de beheersing van deze vorm van kredietrisico is vastgelegd in het beleggingsplan. Daarnaast zijn er binnen de beleggingsfondsen waarin belegd wordt richtlijnen opgesteld over de maximale beleggingen per kredietklasse. Strategisch wordt er voor 90% van de vastrentende waarden portefeuille in *investment grade* (minimaal BBB rating) schuld papier belegd. Hierbij kunnen de vermogensbeheerders binnen de Euro Aggregate obligatieportefeuille voor maximaal 10% in hoogrentende obligaties (rating lager dan BBB) beleggen en voor maximaal 10% in Emerging Market Debt. Daarnaast wordt er strategisch voor 10% van de vastrentende waarden portefeuille in Emerging Market Debt belegd.

Het tegenpartijrisico voor derivaten transacties wordt beheerst door een zorgvuldige selectie, screening en monitoring van tegenpartijen. Tegenpartijen dienen minimaal een investment grade rating te hebben. In de ISDA contracten met tegenpartijen zijn clausules opgenomen om het contract te kunnen beëindigen in geval van een verlaging van de kredietwaardigheid van een tegenpartij. In geval van claims op tegenpartijen wordt het kredietrisico geminimaliseerd door het opvragen van zekerheidstellingen in de vorm van liquide middelen of liquide, kredietwaardige staatsobligaties.

4.8.7 Operationeel risico

Het pensioenfonds heeft met haar belangrijkste uitvoerders afgesproken dat deze via een ISAE 3402 verklaring (vóór 2011 SAS-70 geheten) aantonen dat zij ten aanzien van hun processen in control zijn. De pensioenuitvoerder Syntrus Achmea, de vermogensbeheerders SEI en Syntrus Achmea Real Estate & Vastgoed en de beleggingsadministrateur ITS beschikken allen over een ISAE 3402 verklaring type II dan wel SSAE no. 16 verklaring (Amerikaanse variant van ISAE 3402). Deze verklaring geeft aan of de bedrijfsprocessen en de daarin opgenomen interne controles, in opzet bestaan en adequaat zijn (type I) en effectief hebben gewerkt (type II). ISAE 3402 rapporten worden gecertificeerd door de externe accountant van de betrokken organisatie. Met Syntrus Achmea, SEI en ITS is het pensioenfonds voorts een gedetailleerde Service Level Agreement (SLA) overeengekomen en zijn diverse beheersmaatregelen getroffen.

De toenmalige auditcommissie besprak jaarlijks de door de uitvoeringsorganisatie en de diverse vermogensbeheerders uitgebrachte ISAE 3402 type II / SSAE 16 rapporten. In november 2014 heeft de risicocommissie het over de periode 1 juli 2013 tot en met 31 maart 2014 uitgebrachte rapport van Syntrus Achmea Pensioenbeheer besproken en waar nodig aangesproken op feilen in haar beheersmaatregelen. De door SARE&F, SEI en ITS uitgebrachte rapporten over 2013 en 2014 worden in 2015 besproken. De risicocommissie brengt over haar werkzaamheden verslag uit aan het bestuur.

4.8.8 Liquiditeitsrisico

Aangezien de som van premies, directe beleggingsopbrengsten en aflossingen van beleggingen in vastrentende waarden de som van uitkeringen en kosten verre te boven gaat, is de kans op een liquiditeitstekort op korte termijn beperkt, temeer daar ook altijd de mogelijkheid bestaat beursgenoteerde beleggingen te verkopen. Omdat in het kader van de renteaftdekking op enig moment de verplichting kan ontstaan om grote sommen collateral te storten, wordt in de vastrentende portefeuille een deel discretionair beheerd. In dit deel zitten hoogwaardige staatsobligaties die snel liquide kunnen worden gemaakt.

Ruim de helft van de portefeuille bestaat uit beleggingen met een hoge of zeer hoge liquiditeit. Van de beleggingen met een zeer hoge liquiditeit kan gesteld worden dat deze onder normale marktomstandigheden binnen één dag verkocht kunnen worden. Analyse heeft aangetoond dat zelfs onder moeilijke marktomstandigheden (zoals november 2008) 90% van deze beleggingen binnen één dag is te verkopen.

4.8.9 Strategisch risico / solvabiliteitsrisico

Dit is het risico dat de ontwikkeling van het vermogen (in de vorm van beleggingen en premies) niet optimaal aansluit op de ontwikkeling van de verplichtingen, waardoor de beoogde pensioenkwaliteit en de beoogde financieringsdoelstelling niet kunnen worden gehaald.

Er is een aantal beleidsinstrumenten waarmee de financiële positie kan worden bijgestuurd. Deze beleidsinstrumenten zijn de inhoud van de pensioenregeling, het toeslagbeleid, het premiebeleid, het beleggingsbeleid en het liabilitymanagement-beleid. Met ALM (Asset Liability Management) wordt samenhang aangebracht tussen deze beleidsinstrumenten.

4.8.10 Relatieve marktrisico

Dit is het risico dat de vermogensbeheerders bij de uitvoering van het actieve beleggingsbeleid afwijken van het vastgestelde ALM-beleid. Hiertoe zijn als onderdeel van de jaarlijkse beleggingsmandaten marges gedefinieerd die elk kwartaal worden gemonitord.

4.8.11 Risico van actief beheer

Het pensioenfonds kiest voor actief beheer wanneer er gegronde redenen zijn om daar een meerwaarde van te verwachten. Waar dat niet het geval is, wordt voor een passieve oplossing gekozen. Vandaar dat voor die delen van de portefeuille waarbij sprake is van actief beheer in aanvulling op het standaardmodel van DNB een aanvullende buffer wordt aangehouden.

Basis voor de berekening van deze buffer is de notitie die toenmalig Minister Kamp aan de Tweede Kamer heeft gestuurd in het kader van het pensioenakkoord. In dit document wordt uitgegaan van een methodiek waarbij gebruik gemaakt wordt van de tracking error. Conform de in het document van toenmalig minister Kamp beschreven methodiek wordt alleen gerekend voor een opslag voor actief beheer voor de categorie aandelen (beursgenoteerd). Voor de categorie vastrentende waarden en onroerend goed wordt het actief beheer risico afwezig geacht.

4.8.12 Concentratierisico

Concentratierisico houdt verband met het concentreren van bijvoorbeeld beleggingen in één beleggingscategorie. Het meest aansprekende voorbeeld hier is dat het totale vermogen in één aandeel wordt belegd. Een belangrijke aanname in het standaardmodel is dat de scenario's uitgaan van goed gediversifieerde portefeuilles van zowel beschikbare activa als voorzienbare verplichtingen.

De beleggingsportefeuille van het pensioenfonds kent een goede spreiding over beleggingscategorieën (aandelen, obligaties, vastgoed, hypotheek en grondstoffen). Binnen de beleggingscategorieën is er spreiding naar regio's en subcategorieën. Per subcategorie worden er portefeuilles samengesteld. Deze portefeuilles bestaan uit effecten van de betreffende beleggingscategorie en kennen een uitstekende spreiding over titels, sectoren etc.

Om het concentratierisico te minimaliseren, zijn er binnen de beleggingsfondsen waarin belegd wordt richtlijnen opgesteld voor maximale afwijkingen van de benchmark per sector/subcategorie en maximale omvang van beleggingen in één emittent. Gezien het beleid om concentratierisico te beperken acht het bestuur van het pensioenfonds dit risico zeer laag en wordt in het standaardmodel dit risico op dit moment gelijk aan nul verondersteld.

Voor het pensioenfonds geldt dat voor de beleggingen exclusief vastgoed, hypotheek en commodities SEI is aangesteld als fiduciër van de beleggingen, waarbij de feitelijke beleggingen gespreid zijn over meerdere speciaal hiervoor geselecteerde vermogensbeheerders. Vandaar dat ook voor deze vorm van

concentratierisico kan worden geconcludeerd dat dit risico als beperkt mag worden gekwalificeerd en binnen het standaardmodel op nul kan worden gesteld.

5 Uitvoering van de pensioenregeling

5.1 Inleiding

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de belangrijkste kenmerken van de pensioenregelingen van het pensioenfonds. Daarnaast komen de wijzigingen in statuten en reglementen die in 2014 zijn doorgevoerd aan de orde.

5.2 De pensioenregeling

5.2.1 Ouderdomspensioen

Onderstaand vindt u de belangrijkste kenmerken van de ouderdomspensioenregeling zoals die was in 2014.

Pensioensysteem	Middelloonregeling met voorwaardelijke na-indexatie op basis van de Cao-loonstijging.
Premie	Over 2014 bedraagt de reglementaire premie 22,7% van de pensioengrondslag.
Pensioengevend loon	<i>sectoren Meubelindustrie en Orgelbouw</i> Het vaste loon per 1 januari van het betreffende kalenderjaar, incl. de vakantietoeslag, plus de eventuele ploegentoeslag en/of overwerkvergoeding van het daaraan voorafgaande kalenderjaar. <i>sector Tentoonstellingsbedrijven</i> Het vaste loon per 1 januari van het betreffende kalenderjaar.
Toeslag	Het bestuur kan besluiten om op 1 januari van het kalenderjaar de opgebouwde aanspraken en ingegane pensioenen te verhogen met maximaal het indexcijfer. Het bestuur beslist evenwel jaarlijks in hoeverre dit gebeurt. Voor deze voorwaardelijke toeslag is geen bestemmingsreserve gevormd en wordt geen premie betaald. Het indexcijfer is gebaseerd op de ontwikkeling van de Cao-lonen in de Meubelbedrijfstaking.
Franchise	Het franchisebedrag is beleidsmatig gekoppeld aan de procentuele verhoging van het wettelijk minimum loon. Voor het jaar 2014 is de franchise vastgesteld op € 16.356.
Maximum (pensioengevend) loon	Het pensioengevend loon is gemaximeerd. Het maximum (pensioengevend) loon is beleidsmatig gekoppeld aan de procentuele verhoging van de Cao-lonen. Voor het jaar 2014 is het maximum (pensioengevend) loon vastgesteld op € 59.451.
Pensioengrondslag	Pensioengevend loon minus franchise.
Ouderdomspensioen	Met ingang van 1 januari 2014 bedraagt de pensioenopbouw per deelnemingsjaar 1,84% van de pensioengrondslag.

Opbouwperiode	21 tot 65 jaar.
Pensioenrichtdatum	1 ^e van de maand waarin de (gewezen) deelnemer 65 jaar wordt.
Pensioeningangsdatum	Dit is de datum waarop het pensioen daadwerkelijk ingaat. Eerder dan 60 mag niet. Later dan 65 wel (tot 70 jaar).
Partnerpensioen	Voor actieve deelnemers bedraagt het partnerpensioen 70% van het (bereikbare) ouderdompensioen. Met ingang van 1 januari 2012 is het partnerpensioen verzekerd op risicobasis. Voor werknemers jonger dan 21 jaar geldt een risicodekking.
Uitruilmogelijkheden	Op de gekozen pensioeningangsdatum kan het (tot en met 2011 opgebouwde en vanaf 2012 door uitruil van ouderdompensioen verkregen) partnerpensioen ingeruild worden voor een hoger ouderdompensioen. Op verzoek van de (gewezen) deelnemer kunnen de opgebouwde aanspraken ouderdompensioen op de pensioeningangsdatum of bij beëindiging van de deelneming worden uitgeruild ten behoeve van extra aanspraken op partnerpensioen.
Hoog/laag-constructie	Op de pensioeningangsdatum bestaat de mogelijkheid om de eerste 5 of 10 jaar volgend op de pensioenrichtdatum, een hoger en vervolgens levenslang een lager ouderdompensioen te ontvangen.
Wezenpensioen	14% van het (bereikbare) ouderdompensioen tot 18 jaar of 27 jaar indien de (half)wees een opleiding volgt. Voor volle wezen geldt 28%. Voor werknemers jonger dan 21 jaar geldt een overlijdensrisicodekking.
Premievrije deelneming	Ingeval van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA/WAO, wordt naar verhouding van de mate van arbeidsongeschiktheid premievrije deelneming verleend.

Vervroeging pensioendatum

Op 1 januari 2006 is de vroegpensioenregeling met 60 jaar als pensioendatum, die op 1 januari 2002 werd ingevoerd, beëindigd. Alle opgebouwde vroegpensioenrechten zijn omgezet in aanspraken op ouderdompensioen. Wil een deelnemer vóór het 65ste jaar stoppen met werken, dan kan hij zijn ouderdompensioen vervroegen. De pensioeningangsdatum is op zijn vroegst de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 60 jaar wordt en uiterlijk op de eerste dag van de maand waarin hij 70 jaar wordt.

Bij de vervroeging van het ouderdompensioen gelden verschillende uitgangspunten voor (gewezen) deelnemers die wel een aanspraak op een (aanvullende) uitkering kunnen ontvangen vanuit de Stichting Aanvullingsfonds Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven (SAM) en (gewezen) deelnemers die hier geen aanspraak op kunnen maken.

Voor de (gewezen) deelnemers die wel een aanspraak op een (aanvullende) uitkering vanuit de SAM kunnen maken, geldt (dat het uitgangspunt is) dat het op basis van de tot 1 januari 2006 geldende regeling in het vooruitzicht gestelde ouderdompensioen op 65 jaar intact blijft. Indien het pensioen op de vervroegde pensioendatum hoger is dan het aldus in het vooruitzicht gestelde ouderdompensioen, dan dient het meerdere te worden gebruikt voor vervroeging. Vervolgens wordt vanuit de SAM op het vervroegde ouderdompensioen een (aanvullende) uitkering verstrekt.

Het laatste geboortjaar van deelnemers welke onder voorwaarden gebruik kan maken van de SAM is 1949. Deze deelnemers bereiken in 2014 de 65 jarige leeftijd. Met ingang van 1 januari 2015 eindigt dientengevolge de SAM-regeling.

Voor de (gewezen) deelnemer die geen aanspraak kan maken op een (aanvullende) uitkering vanuit de SAM geldt dat het uitgangspunt is dat het opgebouwde ouderdomspensioen en een deel van het opgebouwde nabestaandenpensioen kan worden benut voor vervroeging van de ingangsdatum van het ouderdomspensioen.

Indien de betrokken deelnemer geboren is op of na 1 januari 1950 en vóór 1 januari 1960 én actief deelnemer is vanaf 31 december 2004 tot aan de pensioeningangsdatum kan hierbij ook een deel van de hieronder aangegeven (voorwaardelijke) overgangsregeling worden benut voor vervroeging van de pensioendatum.

Aanvullingsregeling

Voor de deelnemers met geboortejaren 1946 t/m 1949 heeft het pensioenfonds een aanvullingsregeling getroffen. Op de in de tabel aangegeven leeftijd wordt het vervroegde ouderdomspensioen aangevuld tot 70% van het laatste pensioengevend loon. Deze aanvulling wordt gefinancierd en uitgekeerd door de Stichting Aanvullingsfonds Meubelindustrie, een Cao-fonds dat algemeen verbindend verklaard is. Indien een deelnemer zijn vervroegde pensioenleeftijd uitstelt, dan wordt het bedrag actuariael verhoogd. Dit wordt ook wel "spaar-VUT" genoemd. Uitstellen kan totdat maximaal 100% van het pensioengevend loon bereikt is. Op dat moment gaat de uitkering in of het meerdere wordt overgeheveld naar het ouderdomspensioen (zgn. overkookregeling).

geboortjaar	vervroegde pensioenleeftijd
1946	60
1947	60½
1948	61
1949	61½

Opgemerkt wordt dat de aanvullingsregeling tot 70% niet geldt voor de sector Tentoonstellingsbedrijven. Daar heeft de deelnemer recht op een vast bedrag. Op deze regeling zijn ook de "spaar-VUT" en de overkookregeling van toepassing.

Overgangsregeling

Voor de deelnemers met geboortejaren 1950 t/m 1959 is er een voorwaardelijke overgangsregeling getroffen. Aan deze deelnemers wordt een extra pensioenaanspraak toegekend ter grootte van het verschil tussen datgene wat deze deelnemers hadden kunnen opbouwen indien de huidige pensioenregeling gedurende hun gehele deelneming in het fonds van toepassing was geweest en hun daadwerkelijke pensioenopbouw. Dit is een voorwaardelijke regeling. Het bestuur besluit jaarlijks in hoeverre de regeling wordt toegekend en de aanspraken onvoorwaardelijk worden gemaakt. Bij beëindiging van de dienstbetrekking voor de pensioeningangsdatum vervallen altijd de voorwaardelijke rechten.

Het ouderdomspensioen, inclusief extra ouderdomspensioen, kan niet ingaan vóór de 60-jarige leeftijd.

Het aanvullend Invaliditeitspensioen

Uitkering Extra-uitkering via de *WAO-plus-uitkering*. Een tijdelijke uitkering aan deelnemers met een WAO-uitkering. Hoogte is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.

Extra-uitkering via de *IP-plus-uitkering*. Gedurende de IVA-periode een 5%-uitkering bovenop de WIA-uitkering.

Premie Reglementaire premie maakt onderdeel uit van de totale doosneepremie

Heffingsloon = pensioengevend loon. Het heffingsloon is gemaximeerd. Dit maximum wordt jaarlijks aangepast.

WIA

Het fonds kent een invaliditeitspensioenregeling voor de deelnemers die een uitkering ontvangen op grond van de IVA-regeling (Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten). Deze deelnemer krijgt gedurende zijn IVA-situatie een 75%-uitkering vanuit het UWV. Hierop komt een invaliditeitspensioen van het fonds ter grootte van 5% van het dagloon.

WAO

Behalve de WIA, is er nog sprake van de "oude" WAO. De arbeidsongeschikte deelnemers met een WAO-uitkering ontvangen een invaliditeitspensioen van het fonds. Er is sprake van de WAO-min-regeling, waarbij het invaliditeitspensioen het verschil dekt tussen de WAO-loondervingsuitkering en de WAO-vervolguitkering. Daarnaast is er de WAO-plus-regeling, waarbij afhankelijk van de ao-klasse, gedurende de eerste 4 jaar aan deelnemers met een WAO-uitkering een maandelijkse pensioenuitkering en vervolgens een jaarlijkse vaste pensioenuitkering wordt uitbetaald.

Vergoeding in het kader van de Zorgverzekeringswet

Het bestuur is, afhankelijk van de middelen van het pensioenfonds en gehoord de adviserend actuaris, bevoegd te bepalen dat er in de periode vóór de pensioenrichtdatum een vergoeding wordt verleend in het kader van de Zorgverzekeringswet. De hoogte van de vergoeding, uitgedrukt in een voor alle pensioengerechtigden gelijk percentage van het vervroegd ingegane ouderdomspensioen, wordt jaarlijks door het bestuur vastgesteld.

WIA-excedent en ANW-hiaat

Het pensioenfonds kent naast de verplichte basisregeling ook twee facultatieve regelingen waarbij de werknemers van aangesloten werkgevers op vrijwillige basis dekking kunnen verkrijgen voor WIA-excedent en/of ANW-hiaat. Tot en met het boekjaar 2011 waren deze dekkingen volledig herverzekerd bij Alhermij (100% dochter van Swiss Re). Vanaf 1 januari 2012 zijn deze dekkingen volledig herverzekerd bij Elips Life (eveneens een 100% dochter van Swiss Re).

Tot 2014 werd voor deze dekkingen uitgegaan van een eindleeftijd van de partner van 65 jaar. Vanaf 1 januari 2014 geldt voor deze beide dekkingen een eindleeftijd van de partner van 67 jaar.

5.2.2 Aanvullende regelingen

Deelnemers kunnen vrijwillig bij het fonds verzekerd zijn; het betreft aanvullende regelingen op de verplichte verzekering. Deze verzekeringen sluit de werkgever af met het pensioenfonds. Het gaat om een excedentverzekering voor pensioengevende lonen c.q. heffingslonen boven het maximum.

5.3 Wijzigingen statuten en reglementen

5.3.1 Statuten

De statuten hebben als gevolg van het nieuwe bestuursmodel in het kader van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen op 1 juli 2014 een wijziging ondergaan.

5.3.2 Pensioenreglement

Het reglement is op de navolgende onderwerpen of artikelen aangepast. Voorts zijn er kleine technische aanpassingen geweest in het kader van een reglementsanalyse.

Premiepercentage, opbouwpercentage, maximum pensioengevend loon en franchise

Het bestuur besloot in januari 2014 de pensioenpremie voor 2014 op 22,7% vast te stellen. Daarnaast besloot het bestuur tot verlaging van het opbouwpercentage voor 2014 naar 1,84%. Tevens is het gewijzigd bedrag van het maximum pensioengevend loon en de franchise in artikel 2.1 (pensioengrondslag) per 2014 in het reglement opgenomen.

Opbouwpercentage bij arbeidsongeschiktheid

In de pensioenregeling van het pensioenfonds geldt een opbouwpercentage van 1,75% bij premievrije deelneming wegens arbeidsongeschiktheid. Ter verduidelijking is dit percentage nu ook opgenomen in artikel 5.1, lid 4.

IP-regeling

In het reglement van de IP-regeling van het pensioenfonds is niet vastgelegd dat werknemers in dienst van een aangesloten werkgever met een leeftijd tussen 15 en 21 jaar verzekerd zijn tegen invaliditeit en daarom ook premieplichtig zijn. Daarnaast is in de IP-regeling bepaald dat de werknemers deelnemer moeten zijn in de pensioenregeling die is vastgelegd in Pensioenreglement I. Verplichte deelname aan de pensioenregeling geldt echter voor werknemers vanaf 21 jaar. De begripsbepaling van deelnemer in de IP-regeling is in dit verband in het reglement aangepast. De werknemers in dienst van een aangesloten werkgever met een leeftijd tussen 15 en 21 jaar zijn echter wel verzekerd voor nabestaandenpensioen (zie artikel 4.8 nieuw in Pensioenreglement I).

5.3.3 Uitvoeringsreglement

Het uitvoeringsreglement heeft in 2014 geen wijziging ondergaan.

5.4 Gebeurtenissen na balansdatum

5.4.1 Nieuw Financieel toetsingskader

Het nieuw Financieel toetsingskader (nFTK) is gedeeltelijk in werking getreden op 1 januari 2015. Voor alle besluiten (ook premie en indexatie) die na 1 januari 2015 door het bestuur worden genomen, is het nieuwe wettelijke kader van toepassing. Per 1 januari 2015 treden nieuwe parameters in werking en vervalt het lopend herstelplan.

Belangrijke aspecten hierbij zijn:

- uiterlijk 1 juli 2015 moet een nieuw herstelplan bij DNB worden ingediend.
- de ABTN en het crisisplan moeten per 1 juli 2015 zijn aangepast aan de nieuwe wetgeving.
- uiterlijk 1 oktober 2015 moet een haalbaarheidstoets zijn uitgevoerd en de risicohouding vastgelegd.

Het pensioenfonds is begin 2015 volop begonnen met de voorbereidingen op het nFTK.

De belangrijkste wijzigingen in het nFTK worden hierna vermeld.

Vaststelling voorziening pensioenverplichtingen

Voorlopig dient bij de vaststelling van de voorziening pensioenverplichtingen uit te worden gegaan van de huidige rentetermijnstructuur, inclusief de huidige UFR (zonder 3-maands middeling van de rente). Er wordt een aangepaste rentecurve voor verzekeraars verwacht, die mogelijk ook voor pensioenfonds zal worden toegepast. Naar de huidige inzichten heeft deze eventuele aanpassing van de rentetermijnstructuur een zeer beperkt effect op de voorziening pensioenverplichtingen.

Stabiele dekkingsgraad

Het beleid wordt gebaseerd op de beleidsdekkingsgraad in plaats van op de “actuele” dekkingsgraad. De beleidsdekkingsgraad is gelijk aan het gemiddelde van de dekkingsgraden van de afgelopen 12 maanden. Het pensioenfonds dient jaarlijks ook een reële dekkingsgraad te rapporteren.

Wijziging zekerheid

Een pensioenfonds moet buffers aanhouden ter zekerstelling van het nominale pensioen. De benodigde buffers (het vereist eigen vermogen) blijven gebaseerd op een nominale zekerheid van 97,5%, maar worden naar boven toe bijgesteld. De toename van het vereist eigen vermogen is afhankelijk van de beleggingsmix en is voor een gemiddeld pensioenfonds ongeveer 3%.

Het korten van pensioen blijft het uiterste redmiddel en vindt plaats indien:

- de dekkingsgraad naar verwachting niet binnen 10 jaar toegroeit naar het vereist eigen vermogen.
- de beleidsdekkingsgraad gedurende 5 achtereenvolgende jaren lager is dan het minimaal vereist eigen vermogen (circa 105%).

(Gedeeltelijke) toeslagverlening is (onder voorwaarden) toegestaan indien de beleidsdekkingsgraad hoger is dan 110%.

Meer nadruk op evenwichtige belangenbehartiging

Pensioenfondsbesturen moeten bij het afleggen van verantwoording over het gevoerde beleid inzicht geven in de gevolgen voor generaties. De nieuwe haalbaarheidstoets is hierbij een belangrijke tool.

Transparanter over onzekerheid

De risicohouding staat centraal bij de vaststelling van het beleid en de communicatie.

De wijze waarop korting, indexatie, premiekorting en premieverhoging plaatsvindt, dient vooraf te worden vastgelegd en gecommuniceerd.

Het beleid dient te worden gebaseerd op de risicohouding. De risicohouding wordt vastgesteld door het bestuur van het pensioenfonds in overleg met het verantwoordingsorgaan en na overleg met sociale partners.

De risicohouding bestaat uit een kwalitatieve én kwantitatieve omschrijving (bandbreedte) van het korte en lange termijn risico van het fonds.

De risicohouding vormt het kader voor:

- De aanvaarding van de opdracht van sociale partners door het pensioenfonds.
- Het vaststellen van het beleid, bijvoorbeeld het strategisch beleggingsbeleid.
- De verantwoording achteraf van het fondsbestuur over het gevoerde beleid.

Risicohouding korte termijn = bandbreedte voor het vereist eigen vermogen

De risicohouding voor de korte termijn dient te worden vormgegeven door het vaststellen van een bandbreedte voor het vereist eigen vermogen. Deze risicohouding en het risicoprofiel dienen opgenomen te worden in de verklaring beleggingsbeginselen.

Risicohouding lange termijn = haalbaarheidstoets

De risicohouding voor de lange termijn dient te worden vormgegeven door de haalbaarheidstoets. De haalbaarheidstoets is een stochastische toets op basis van een uniforme scenario'set, die wordt uitgevoerd over een periode van 60 prognosejaren. Het doel van deze toets is om de ontwikkeling van de koopkracht van het pensioen inzichtelijk te maken in de vorm van het pensioenresultaat:

De haalbaarheidstoets geeft het verwachte pensioenresultaat (50% percentiel) en het pensioenresultaat in het ‘slecht weer scenario’ (5% percentiel) weer, uitgaande van een financiële positie gelijk aan het vereist eigen vermogen en uitgaande van de feitelijke financiële positie.

Een aanvangshaalbaarheidstoets dient uitgevoerd te worden bij invoering van een nieuwe pensioenregeling of andere significante wijzigingen (nFTK). De uitkomsten van de aanvangshaalbaarheidstoets dienen aan te sluiten bij de risicohouding van het fonds en de opdracht van de sociale partners. Indien dit niet het geval is dient het fondsbestuur de opdracht terug te geven aan sociale partners.

Vanaf 2016 dient jaarlijks voor 30 juni een haalbaarheidstoets gerapporteerd te worden aan DNB. Hierbij wordt getoetst of de verwachte realisatie van het pensioenresultaat overeenkomt met de gewekte verwachtingen (ambitie). De uitkomsten van deze toets vormen de basis voor de communicatie met deelnemers.

De Meern, 10 juni 2015

P.A. de Bruijn – Nooteboom
voorzitter

R.G.A. van Dijk
uitvoerend bestuurder

P. Priester
uitvoerend bestuurder

G.H. Nieuwenhuis
niet-uitvoerend bestuurder

S.M.J. Custers
loco voorzitter

J. Brummel
niet-uitvoerend bestuurder

L.C.M. Leisink
niet-uitvoerend bestuurder

H.J. Wuijten
niet-uitvoerend bestuurder

M.T.J. Heijnen
niet-uitvoerend bestuurder

6 Verantwoordingsorgaan

De Pensioenraad is tot 1 juli 2014 intensief betrokken geweest bij de besluitvorming en advisering over een groot aantal onderwerpen, waaronder de keuze voor een nieuw bestuursmodel. De voorzitters van het bestuur en de uitvoeringsorganisatie zijn bij alle vergaderingen van de Pensioenraad aanwezig geweest om de adviesaanvragen toe te lichten en te rapporteren over de uitvoering van de pensioenregeling.

Vanaf 1 juli 2014 heeft het nieuwe Verantwoordingsorgaan de taken van de Pensioenraad overgenomen.

Verklaring van het Verantwoordingsorgaan

Het verantwoordingsorgaan heeft in haar vergadering van 5 juni 2015 het concept jaarverslag 2014 besproken en oordeelt als volgt:

Wij hebben vastgesteld dat het aanwezige eigen vermogen van het fonds ultimo 2014 is uitgekomen op € 307,2 mln (12,5% van de Technische Voorziening) en daarmee op balansdatum hoger is dan het Minimaal Vereist Eigen Vermogen. Verder hebben wij vastgesteld dat de dekkingsgraad ultimo 2014 112,5% (2013: 108,0%) bedroeg en het fonds daarmee niet meer in een dekkingstekort en/of reservetekort verkeerde en daarmee is voldaan aan de verplichtingen uit de artikelen 126 tot en met 140 van de Pensioenwet. Gemeten naar de regels van het nFTK bedraagt de beleidsdekkingsgraad ultimo 2014 111,6%. Het verantwoordingsorgaan heeft vernomen dat sociale partners de parameters voor het indienen van het herstelplan hebben vastgesteld en het herstelplan voor 1 juli 2015 zal worden ingediend van DNB.

Wij hebben de overtuiging dat het bestuur de ontwikkelingen op de voet heeft gevolgd en aan de hand van de ontwikkelingen en verwachtingen heeft beoordeeld en zo nodig maatregelen heeft genomen om het herstel op korte en lange termijn te realiseren. Gedurende het boekjaar hebben zich geen ingrijpende wijzigingen voorgedaan die aan DNB gecommuniceerd dienden te worden.

De belangrijkste doelstelling van het pensioenfonds, namelijk het nakomen van pensioentoezeggingen, wordt op korte termijn bewerkstelligd en lijkt ook op de langere termijn te worden gerealiseerd.

Het pensioenfonds besteedt significante processen uit aan Syntrus Achmea Pensioenbeheer. In 2013 heeft Syntrus Achmea Pensioenbeheer het PBS domein gemigreerd naar het MAIA domein waardoor een aantal transacties niet of met terugwerkende kracht in MAIA is verwerkt en derhalve niet in alle gevallen het volledige proces met bijbehorende beheersmaatregelen hebben doorlopen. Wij hebben vanuit het concept actuair rapport 2014 van Syntrus Achmea Pensioenbeheer kunnen opmaken dat de administratieve achterstand met het verwerken van arbeidsongeschiktheidsmutaties, ontstaan in 2013 verder is toegenomen. Daarbij is tevens vastgesteld dat de per 1 januari 2015 verleende toeslag van 1,53% handmatig is verwerkt in de Technische Voorziening omdat deze toeslag voorlopig niet in MAIA met het jaarwerk kan worden verwerkt. De accountant heeft geconstateerd dat aandachtspunten dan wel correcties in de jaarrekening, waaronder de financiële verschuivingen door de overgang naar MAIA, binnen de door KPMG gehanteerde materialiteitsnorm vallen.

Het verantwoordingsorgaan adviseert het bestuur om de fonds specifieke beheersmaatregelen te blijven monitoren en daarover in nauw contact te blijven met Syntrus Achmea Pensioenbeheer en de voortgang aan het Verantwoordingsorgaan te rapporteren.

Wij hebben kennis genomen van het (concept) actuair rapport 2014, het (concept) rapport van de waarmede actuaire 2014 en het (concept) accountantsverslag van de onafhankelijk accountant over het boekjaar 2014 en begrijpen dat zij voornemens zijn goedkeurende verklaringen af te geven. Het bestuur heeft

aangegeven de aanbevelingen in deze rapporten in ogenschouw te nemen en daaraan waar noodzakelijk en mogelijk opvolging te geven.

Het verantwoordingsorgaan gaat, rekening houdend met hetgeen hiervoor is opgemerkt, akkoord met de door het bestuur goedgekeurde jaarverslag 2014 en is positief over de inzet en handelwijze van het bestuur en de communicatie met het verantwoordingsorgaan.

De Meern, 5 juni 2015

De heer H.C.H. Koop
voorzitter

De heer D. van de Kamp
plaatsvervangend voorzitter

Begrippenlijst

ABTN (Actuariële en bedrijfstechnische nota)

Pensioenfondsen dienen te werken volgens een ABTN. Hierin zijn de financiële opzet van een pensioenfonds en de grondslagen waarop deze berust, gemotiveerd omschreven.

ALM (Asset Liability Management)

Een methode om modelmatig de samenstelling van de strategische beleggingsportefeuille te bepalen, rekening houdend met de pensioenverplichtingen.

Benchmark

Vergelijkingsmaatstaf. Representatieve herbeleggingsindex waartegen de prestaties van een beleggingsportefeuille worden afgezet.

Bull markt

Een periode waarin de effectenprijzen harder dan gemiddeld stijgen als gevolg van sterke economische groei en/of een optimistische stemming onder beleggers.

Collateral

Een garantie van een in onderpand gegeven zekerheid ter dekking van aangegane verplichtingen. Een clearer is een organisatie (doorgaans één van de grote banken) die lid is van de beurs en als intermediair optreedt tussen kopers en verkopers op de beurs, waarbij de clearer er op toeziet dat de kopers en verkopers aan hun verplichtingen kunnen voldoen. Dit wordt onder meer afgedwongen door het aanhouden van marginverplichtingen door koper en verkoper bij de clearer.

Dekkingsgraad

De waarde van het pensioenvermogen uitgedrukt als percentage van de waarde van de pensioenverplichtingen. De dekkingsgraad wordt als graadmeter beschouwd voor de mate van zekerheid dat de toegezegde pensioenen ook daadwerkelijk kunnen worden uitbetaald.

Deposito

Tegoed bij een bankinstelling, waarover eerst na verloop van een overeengekomen tijdsduur (maximaal 2 jaar) kan worden beschikt.

Derivaat

Financieel contract waarvan de waarde is afgeleid van een andere (onderliggende) waarde, zoals een aandeel, obligatie of grondstof. Bijvoorbeeld: futures, swaps.

Duration

Gewogen gemiddelde looptijd van een lening. Maatstaf om de prijsgevoeligheid van de lening te bepalen voor renteveranderingen.

DV01

Dit is de waardeverandering van het instrument in euro bij een renteverandering van één basispunt (0,01%).

Fiduciair manager

Een fiduciair manager is een dienstverlener met een coördinerende rol op het gebied van vermogensbeheer. De fiduciair manager draagt zorg voor zaken als selectie en monitoring van vermogensbeheerders, totaalrapportages, strategisch advies en beheert vaak de renteafdekking. De fiduciair manager is het centrale aanspreekpunt voor het pensioenfonds op het gebied van vermogensbeheer.

Franchise

Vrijgesteld bedrag. Over dit deel van het pensioengevend loon worden geen aanspraken opgebouwd.

FTK (Financieel Toetsingskader)

Stelsel van De Nederlandsche Bank voor in de toekomst te hanteren waarderingmethoden.

Governance

Goed ondernemerschap; onder andere integer en transparant handelen door het bestuur, alsmede goed toezicht hierop. Ook het afleggen van verantwoording over het uitgevoerde beleid en het toezicht hierop valt eronder.

High Yield

Hoogrenderende obligaties, uitgegeven door ondernemingen met een lage kredietwaardigheid.

Investment administrator

Bedrijf dat de beleggingsadministratie verzorgt van met name institutionele beleggers.

Outperformance

Er wordt een beter resultaat behaald dan de benchmark.

Rekenrente

Fictief rendementspercentage dat het belegde vermogen in de toekomst wordt geacht op te brengen.

Rentedekking

Financieringsvorm waarin de betaalde premies gelijk zijn aan de contante waarde van de aanspraak die in dat jaar begint.

Solvabiliteit

Het vermogen dat op langere termijn aanwezig moet zijn om de verplichtingen te kunnen nakomen.

STAR (Stichting van de Arbeid)

Een landelijk overlegorgaan van de centrale organisaties van zowel werkgevers als werknemers in Nederland.

Sterftegrondslag

Berekeningsmethode gebaseerd op een statisch overzicht van sterftekansen per leeftijd van een bepaalde groep personen.

Swap

Ruil van inkomstenstromen gedurende een vastgestelde looptijd. Bijvoorbeeld een vaste 20-jaars rente tegen een variabele 3-maands rente waarbij het contract meer of minder waarde krijgt door de waardeverandering van die inkomstenstroom.

Swaption

Een swaption is een optie op een swap. De eigenaar kan gebruik maken van die optie (dan gaat het swap contract in) of deze laten verlopen.

Tracking error

Tracking error is een in het vermogensbeheer gehanteerd begrip waarmee een indicatie wordt gegeven van de mate van afwijking tussen het rendement van een beleggingsfonds en de waardeontwikkeling van een benchmark.

Underperformance

Er wordt een slechter resultaat behaald dan de benchmark.

Vastrentende waarden

Beleggingssoort waarover in beginsel een vaste rentevergoeding en een vaste looptijd geldt, zoals obligaties, onderhandse leningen en hypotheke.

VPV (Voorziening Pensioen Verplichtingen)

De passiva van het pensioenfonds, gelijk aan de waarde van de pensioenverplichtingen.

Vrijstelling

Vrijstelling van de verplichte deelneming aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds.

Waardeoverdracht

Het naar een andere pensioenregeling overdragen van de waarde van een tot zeker moment opgebouwde pensioenaanspraak, in het geval de deelnemer verandert van werkgever of verzekeraar.

Z-score

Mate waarin het werkelijke rendement van een pensioenfonds afwijkt van het rendement van de door het bestuur vastgestelde normportefeuille.

Nevenfuncties bestuur

P.A. de Bruijn – Nooteboom

Bestuurder Sociaal Fonds Hiswa
Bestuurder Pensioenfonds Zorg en Welzijn
Lid Raad van Toezicht Bpf Slagers
Lid Raad van Toezicht Oosterpoort (JZ)
Lid onderhandelingsdelegatie CAO WMD

R.G.A. van Dijk

Bestuurder Stichting Pensioenfonds Recreatie
Eigenaar Holding Rob van Dijk B.V.
Eigenaar Agio Consulting
Directielid Holding Herperduin B.V.

P. Priester

Uitvoerend bestuurder Bpf Particuliere beveiliging
Voorzitter Raad van Toezicht Bpf Beton
Voorzitter Raad van Toezicht Bpf Tandtechniek
Aandeelhouder Xudoo B.V.

G.H. Nieuwenhuis

Geen nevenfuncties

S.M.J. Custers

Lid klantenraad F&C
Bestuurder pensioenen FNV
Bestuurder en lid contractencommissie Bpf Houthandel
Voorzitter Bpf Jachtbouw i.l.
Bestuurder Spoorwegpensioenfonds

J. Brummel

Deelnemer Participantenvergadering Vastgoed, Hypotheek en Area Funds SAREF
Voorzitter Raad van Toezicht AREA Funds North America, Asia en Europe
Zelfstandig ondernemer in de meubelindustrie
Lid Raad van Advies Syntrus Achmea
Lid Raad van Afgevaardigden Syntrus Achmea
Lid Vereniging Achmea
Voorzitter Linssen Owners Groep

H.J. Wuijten

Plaatsvervangend bestuurder Bpf Schilders
Bestuurder VUT schilders
Bestuurder Vut Mortel (in liquidatie)
Bestuurder BPF Beton
Bestuurder VUT Beton
Bestuurder Pensioenstichting Security
Bestuurder VUT Vlakglas

M.T.J. Heijnen

Bestuurder / Algemeen directeur Pat Cornick International B.V. te Eindhoven

Bestuurder / Algemeen directeur Relyon Holland B.V. te Eindhoven

Bestuurder / Algemeen directeur Hemisphere International Properties B.V. te Eindhoven

Bestuurder / Algemeen directeur Laguna Holdings B.V. te Eindhoven

Bestuurder / Algemeen directeur Laguna Investments Alpha B.V. te Eindhoven

Bestuurder / Algemeen directeur Laguna Investments Beta B.V. te Eindhoven

Bestuurder (penningmeester) Stichting Exploitatie Tennispark De Mortel te Vierlingsbeek

L.C.M. Leisink

Beleidsadviseur bij FNV

Bestuurder Bpf Schilders

Bestuurder Stichting Vervroegde Uittreding Schildersbedrijf

7 Jaarrekening

In dit hoofdstuk presenteert het bestuur van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, statutair gevestigd te Amsterdam, de jaarrekening over boekjaar 2014 eindigend op 31 december 2014. In hoofdstuk 8 Overige gegevens volgen de verklaringen van de certificerend actuaaris en van de accountant van het pensioenfonds.

De in dit hoofdstuk vermelde bedragen zijn in duizenden euro's, tenzij anders is aangegeven.