

Actuariële en bedrijfstechnische nota

Versie: Definitief
Datum: December 2018
Auteur: Pensioenbureau
Status: Definitief

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	5
2. Doelstelling	6
2.1 Missie.....	6
2.2 Visie	6
3. Organisatie.....	7
3.1 Bestuur	7
Benoeming.....	8
Geschiktheid	8
Intern functioneren.....	8
Opleidingsplan.....	8
3.2 Verantwoordingsorgaan	9
3.3 Intern toezicht.....	9
3.4 Commissies	9
Communicatiecommissie	10
Beleggingsadviescommissie.....	10
Risicoadviescommissie	10
Ad hoc commissie Toekomst.....	11
Geschillenadviescommissie.....	11
3.5 Pensioenbureau.....	11
3.6 Uitbesteding, advisering en certificering	11
Uitbestede werkzaamheden.....	12
Uitbesteding deelnemersadministratie en uitkeringen	12
Uitbesteding vermogensbeheer	12
Adviserend actuaris	12
Controlerend accountant.....	12
Certificerend actuaris.....	12
Compliance officer	13
3.7 Goed pensioenfondsbestuur.....	13
Integer handelen.....	13
Gedragscode.....	14
Nevenfuncties	14
Diversiteit	14
3.8 Klachten en geschillen.....	15
3.9 Incidenten en misstanden.....	15

3.10 Privacybeleid	16
4. Interne beheersing.....	17
Beheerste bedrijfsvoering	17
Beheersmaatregelen en interne controle	17
Inventariseren risico's	17
Risicomanagement.....	17
5. Uitvoeringsovereenkomst.....	19
6. Pensioenregeling.....	20
Inhoud.....	20
Ouderdomspensioen.....	20
Partnerpensioen	20
Wezenpensioen	20
Tijdelijk partnerpensioen (ANW-hiaat).....	20
Arbeidsongeschiktheidspensioen	20
Individuele keuzemogelijkheden.....	20
Invulling Wet waardeoverdracht klein pensioen.....	21
7. Communicatiebeleid.....	22
8. Risicohouding.....	24
8.1 Risicohouding kwalitatief	24
8.2 Pensioenresultaat en kwantitatieve risicohouding.....	24
9. Financiële opzet.....	26
9.1 Risico's in eigen beheer en verzekerd.....	26
9.2 Technische voorzieningen (TV).....	27
9.3 Financiering en premiebeleid	28
9.4 Beleggingsbeleid.....	30
Doelstelling beleggingsbeleid.....	30
Verklaring beleggingsbeginselen	30
Strategisch beleggingsplan.....	30
Strategische assetallocatie.....	30
9.5 Uitvoering vermogensbeheer	32
Prudent person	32
Kostenbeheersing	32
Deskundigheid.....	32
Scheiding van belangen.....	33
Risicobeheersing.....	33

Selectie vermogensbeheerders.....	33
Uitvoering rentebeleid.....	34
Performancemeting en rapportage	34
Evaluatie.....	34
9.6 Toeslagbeleid.....	35
Reguliere indexatie.....	35
Extra indexatie	35
9.7 Korten van aanspraken	35
9.8 Haalbaarheidstoets.....	36
9.9 (Beleids)dekkingsgraad	37
9.10 Minimaal vereist eigen vermogen	37
9.11 Vereist eigen vermogen	37
9.12 Vrij vermogen.....	38
9.13 Systematiek vaststellen parameters	38
10. Financieel beleid en sturingsinstrumenten.....	39
Bijlage 1 Samenstelling bestuur en commissies.....	40
Bijlage 2 Handboek Risicomanagement.....	42
Bijlage 3 Beleggingsbeginselen.....	43
Bijlage 4 Strategische beleggingsmix	45
Bijlage 5 Financieel crisisplan	47
Bijlage 6 Overzicht fondsdocumenten	48

Vanwege pagina nummering aan het eind ingevoegd.

Bijlage 2 Handboek Risico Management.....	1 - 17
Bijlage 5 Financieel crisisplan.....	1 - 14

1. Inleiding

Stichting Pensioenfonds HaskoningDHV (hierna te noemen: het pensioenfonds) is een ondernemingspensioenfonds zoals gedefinieerd in artikel 1 Pensioenwet onder b bij 'ondernemingspensioenfonds'. Het pensioenfonds is per 1 juli 2018 ontstaan door het samenvoegen van de twee compartimenten Stichting Pensioenfonds Haskoning (compartiment SPH) en Stichting Pensioenfonds DHV (compartiment DHV). Feitelijk zijn er twee collectieve waardeoverdrachten geweest (van compartiment SPH naar de onderneming als verzekeringsnemer en naar compartiment DHV) gevolgd door een besluit tot liquidatie van compartiment SPH.

De aangesloten ondernemingen van het ondernemingspensioenfonds zijn Koninklijke HaskoningDHV Groep B.V. gevestigd te Amersfoort, HaskoningDHV Nederland B.V. gevestigd te Amersfoort en DHV NPC B.V. gevestigd te Utrecht.

Het fonds is statutair gevestigd in Amersfoort en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 62306723. Het pensioenfonds is lid van de Pensioenfederatie.

Er zijn ongeveer 8.400 deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden. Het pensioenfonds heeft een belegd vermogen van circa € 950 miljoen in eigen beheer.

Deze actuariële en bedrijfstechnische nota (hierna te noemen: de abtn) geeft een integraal inzicht in het beleid en functioneren van het pensioenfonds. In die zin kan de abtn ook worden aangemerkt als het beleidsplan van het pensioenfonds. Deze abtn beschrijft de situatie per 1 januari 2019. Ieder jaar toetst het bestuur de abtn op actualiteit. Wijzigingen vinden plaats door middel van een wijzigingsblad of door het vervangen van een bijlage tenzij het bestuur van het pensioenfonds van mening is dat een volledig nieuwe abtn noodzakelijk is.

Deze abtn is op 13 december 2018 door het bestuur van Stichting Pensioenfonds HaskoningDHV vastgesteld.

Voorzitter

Lid dagelijks bestuur

Lid dagelijks bestuur

H.W.L.A. de Lange

J. Krijgsman

H.W.J. Liekens

2. Doelstelling

2.1 Missie

In 2017 heeft het pensioenfonds zijn missie aangescherpt.

Belangrijke elementen die in onze missie naar voren komen, zijn:

- Het pensioenfonds is de uitvoerder van de pensioenregeling; sociale partners zijn verantwoordelijk voor de inhoud van de pensioenovereenkomst en de premie;
- dit geldt niet alleen voor de huidige pensioenregeling, maar ook voor de regelingen uit het verleden;
- het pensioenfonds stelt vast of de premie toereikend is, handelt betrouwbaar, transparant, professioneel, maatschappelijk verantwoord en kostenefficiënt;
- het pensioenfonds staat dicht bij de deelnemers.

Dit heeft geleid tot de volgende **missie**:

Het Pensioenfonds HaskoningDHV voert de door de sociale partners, nu en in het verleden, afgesproken pensioenregelingen op professionele wijze uit. Hierbij staat het fonds dicht bij de deelnemers.

2.2 Visie

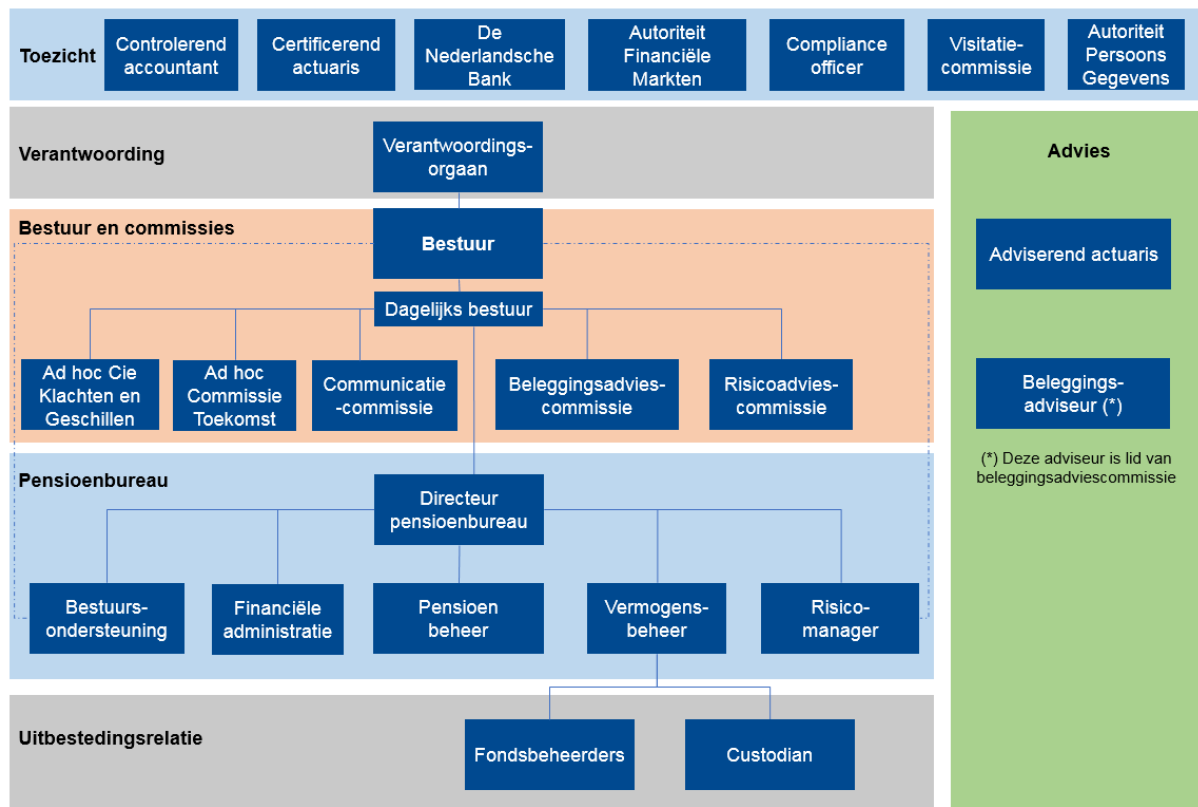
Het bestuur is van mening dat de visie onlosmakelijk is verbonden met de missie. Beiden vormen één geheel bij de bepaling van het (strategische) beleid. Echter waar de missie voor de lange termijn vaststaat, kan de visie worden geactualiseerd en/of gewijzigd. Een element dat expliciet is opgenomen in de visie en daarmee een nadere uitwerking vormt van de missie, is de ambitie om een waardevast pensioen te realiseren. Waardevastheid doet recht aan de afspraken over de huidige pensioenregeling die sociale partners hebben vastgelegd in de pensioenovereenkomst.

Op grond hiervan heeft het bestuur zijn **visie** als volgt geformuleerd:

“Het Pensioenfonds HaskoningDHV wil een toekomstbestendig, collectief georganiseerd pensioen bieden met de ambitie van waardevastheid. Het fonds belegt op maatschappelijk verantwoorde wijze om rendement te behalen tegen acceptabele risico's. Het fonds richt zich op de lange termijn en met een evenwichtige afweging van alle belangen. Als ondernemingspensioenfonds zijn wij deskundig en van daaruit denken we mee over de inhoud van de pensioenovereenkomst. Het fonds is kostenbewust.”

3. Organisatie

De organisatiestructuur van het pensioenfonds is weergegeven in het onderstaande organogram. In bijlage 1 is de samenstelling van het bestuur en de commissies opgenomen.



Het bestuur heeft zich bij het inrichten van de bestuursorganisatie mede gebaseerd op de Code Pensioenfondsen. Deze code richt zich op de drie bestuurlijke kernfuncties: besturen, toezicht houden en verantwoording afleggen. Dit alles in goede balans via een sluitend systeem van interne controle en evenwicht tussen de functies.

3.1 Bestuur

Het bestuur is collectief (eind)verantwoordelijk voor het pensioenfonds. Het is belast met het besturen van het pensioenfonds en met het beheer en de beschikking over zijn vermogen. Het bestuur heeft onder andere daartoe als taak het bepalen van het beleid van het pensioenfonds en het (doen) verrichten van alle daaruit voortvloeiende of daarmee samenhangende werkzaamheden, en dient in control te zijn. Hierbij dient het bestuur wat daarover in de Pensioenwet dan wel de statuten is bepaald in acht te nemen. Bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het bestuur zijn vastgelegd in de statuten en het Reglement bestuur.

Het bestuur van het pensioenfonds is paritair samengesteld en bestaat uit drie werkgeversvertegenwoordigers, drie werknemersvertegenwoordigers en twee vertegenwoordigers van pensioengerechtigden.

Eén werkgeversvertegenwoordiger dan wel één werknemersvertegenwoordiger is een extern geworven bestuurslid en is de voorzitter van het bestuur. Eén werkgeversvertegenwoordiger dan wel één werknemersvertegenwoordiger is een extern geworven bestuurslid en beschikt over de

kennisgebieden vermogensbeheer en risicomanagement. De externe bestuursleden mogen niet beiden werkgeversbestuurslid dan wel beiden werknemersbestuurslid zijn. Daarnaast kan het bestuur aspirant-bestuursleden aanstellen. Aspirant-bestuursleden hebben geen stemrecht.

Het bestuur heeft in december 2018, vanwege de IORP-wetgeving die in 2019 in werking treedt, de kandidaat functiehouders voor de IORP-sleutelfuncties Risicobeheer en Internal Audit uit zijn midden aangewezen en de functiehouder Actuarieel benoemd. De aanwijzing van de genoemde bestuursleden als kandidaat functiehouders van de sleutelfuncties Risicobeheer en Internal Audit brengt bij benoeming noodzakelijke aanpassingen met zich mee voor de samenstelling van diverse commissies en van het dagelijks bestuur. Deze aanpassingen werkt het fonds uit in Q2 2019.

Het bestuur zorgt ervoor dat het bestuur complementair is samengesteld en streeft een redelijke afspiegeling na van de belanghebbenden. Dit is geformaliseerd in de functieprofielen voor bestuursleden van het pensioenfonds. Voor de IORP-sleutelfuncties zijn in december 2018 afzonderlijke voorlopige profielen ontwikkeld.

Het bestuur of twee gezamenlijk handelende bestuursleden vertegenwoordigen het pensioenfonds in en buiten rechte.

Benoeming

De wijze van benoeming van de bestuursleden is geregeld in de statuten van het pensioenfonds. Voor de werving en selectie van geschikte kandidaten stelt het bestuur bij elke vacature een functieprofiel vast dat is toegespitst op de voorliggende vacature en de gewenste collectieve geschiktheid van het bestuur. Mogelijke kandidaten - namens de betreffende paritaire partijen - kunnen zich op basis van dit profiel vooraf een volledig beeld vormen van de functie, de gevraagde inzet, de functie-eisen en de verantwoordelijkheden.

Bij het ontstaan van een vacature in het bestuur of een wijziging in de taakverdeling toetst het bestuur of de gewijzigde samenstelling past in de collectieve ontwikkeling en versterking van het collectieve niveau. Tevens wordt het functieprofiel indien en voor zover noodzakelijk aangevuld met specifieke functie-eisen (kennis, ervaring, professioneel gedrag, diversiteit) waaraan op dat moment behoefte is.

Geschiktheid

Het pensioenfonds heeft een ambitieniveau geformuleerd voor de geschiktheid van het bestuur en zijn leden. De benodigde elementen van professioneel gedrag zijn voor zover mogelijk vertaald naar benodigde competenties. Het ambitieniveau is opgenomen in het geschiktheidsplan.

Intern functioneren

Het bestuur evalueert jaarlijks zijn collectief functioneren en tweejaarlijks het functioneren van individuele bestuursleden. De Code Pensioenfonds geeft aan dat ten minste eens in de drie jaar een derde partij dient te worden betrokken bij de evaluatie van het collectieve bestuur. Het bestuur heeft besloten om het huidige beleid te handhaven en minimaal eens in de twee jaar bij de evaluatie van het collectieve bestuur een derde partij te betrekken.

Elke twee jaar vindt een individuele beoordeling plaats van de competenties en deskundigheid. Hierbij wordt een 360 graden-feedback uitgevoerd. Dat wil zeggen dat alle bestuursleden een evaluatie maken van de andere bestuursleden. De uitkomst van de 360 graden-feedback wordt door de voorzitter besproken met de individuele bestuursleden. Het gesprek met de voorzitter wordt gevoerd door de leden van het dagelijks bestuur. Van deze gesprekken wordt een beknopte rapportage opgesteld. In deze rapportage wordt vastgelegd of bepaalde aspecten van het functioneren van het bestuurslid verdere verbetering behoeft en hoe deze verbetering kan worden bereikt.

Opleidingsplan

Om de geschiktheid van de bestuursleden te bevorderen, heeft het bestuur een opleidingsplan opgesteld. Het opleidingsplan heeft tot doel de in kaart gebrachte gewenste ontwikkeling te volgen en de stimuleren en zo de geambieerde geschiktheid te bereiken. Op basis van de matrices uit het geschiktheidsplan en de gewenste geschiktheidsbevordering stelt het bestuur een opleidingsplan voor het bestuur vast. Hierbij wordt rekening gehouden met het rooster van aftreden. Ook de aspirant-bestuursleden maken onderdeel uit van het opleidingsplan. Dit plan wordt in beginsel jaarlijks geactualiseerd. Onderdeel van het opleidingsplan voor het bestuur is in ieder geval de permanente

educatie voor bestuursleden met als doel de geschiktheid van de bestuursleden op actueel en op voldoende peil te houden en waar nodig te verbreden of te ontwikkelen.

3.2 Verantwoordingsorgaan

Het bestuur legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan over het gevoerde beleid en de beleidskeuzes die betrekking hebben op de toekomst, waaronder naleving van de Code Pensioenfondsen. Het verantwoordingsorgaan adviseert het pensioenfonds desgevraagd of uit eigen beweging over aangelegenheden die het pensioenfonds betreffen. De adviesrechten van het Verantwoordingsorgaan zijn vastgelegd in de statuten van het pensioenfonds en het reglement verantwoordingsorgaan.

De verdeling van de zetels in het verantwoordingsorgaan tussen de werknemersvertegenwoordigers en vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden vindt plaats op basis van de onderlinge getalsverhouding. Op basis hiervan heeft het pensioenfonds per 1 januari 2019 een verantwoordingsorgaan bestaande uit twee werkgeversvertegenwoordigers, drie werknemersvertegenwoordigers en twee vertegenwoordigers van pensioengerechtigden.

Het verantwoordingsorgaan heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur aan de hand van het jaarverslag, de jaarrekening en alle andere relevante informatie, waaronder de bevindingen van de visitatiecommissie over het door het bestuur uitgevoerde beleid, evenals over beleidskeuzes voor de toekomst.

Het verantwoordingsorgaan evalueert met enige regelmaat het eigen functioneren.

3.3 Intern toezicht

Het bestuur geeft invulling aan het intern toezicht zoals bedoeld in de Pensioenwet door het instellen van een visitatiecommissie die jaarlijks de opdracht heeft toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken van het pensioenfonds. De visitatiecommissie is ondermeer belast met het toezien op een adequate risicobeheersing en een evenwichtige belangenafweging door het bestuur.

De visitatiecommissie bestaat uit drie onafhankelijke natuurlijke personen die deskundig zijn op het gebied van de uitoefening van het bedrijf van een pensioenfonds. Daarbij dienen de aandachtsgebieden financiën (vermogensbeheer), risicomanagement en governance ieder geborgd te zijn via één van de leden van de visitatiecommissie. De leden van de visitatiecommissie zijn financieel en hiërarchisch volledig onafhankelijk van elke belanghebbende bij het pensioenfonds. Het bestuur benoemt de leden van de visitatiecommissie, na bindende voordracht van het verantwoordingsorgaan.

Bij vervulling van haar taak richt de visitatiecommissie zich naar de belangen van de bij het pensioenfonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgever en zorgt ervoor dat dezen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen. De visitatiecommissie vervult haar toezichtstaak zodanig dat zij bijdraagt aan het effectief en slagvaardig functioneren van het pensioenfonds en bijdraagt aan een beheerste en integere bedrijfsvoering van het pensioenfonds.

Het intern toezicht rapporteert jaarlijks, bij voorkeur in het bestuursverslag, aan de hand van de acht thema's van de Code Pensioenfondsen op welke wijze de Code binnen het pensioenfonds wordt nageleefd en toegepast.

3.4 Commissies

Het bestuur heeft voor de diverse beleidsterreinen specifieke commissies ingesteld. De commissies hebben de verantwoordelijkheid om ontwikkelingen op hun beleidsterrein te volgen en te beoordelen wat de impact is voor het pensioenfonds. Ze initiëren beleid en geven gevraagd en ongevraagd advies over beleidsmatige onderwerpen. Tevens doen ze voorstellen aan het bestuur.

De commissies bestaan in beginsel uit bestuursleden. Het bestuur kan ook externe leden in een commissie benoemen. Commissieleden worden benoemd door het bestuur.

Het bestuur acht het voor goede besluitvorming noodzakelijk dat er op alle terreinen voldoende bestuursleden zijn die voorstellen goed kunnen beoordelen, zonder dat ze meegewerkt hebben aan het opstellen van het betreffende voorstel. Er worden drie clusters onderscheiden, namelijk het cluster Beleid, het cluster Risicobeheer / Actuariel / Financiën en het cluster Vermogensbeheer. De leden van deze clusters dragen bij aan de countervailing power bij de besluitvorming in het bestuur.

Communicatiecommissie

Het pensioenfonds communiceert zowel over de inhoud als over de uitvoering van de pensioenregeling. Een hoofddoel van de communicatie is verstrekken van informatie aan deelnemers over de pensioenregeling en eventuele wijzigingen daarin. Belangrijke afgeleide aandachtspunten zijn het verschaffen van overzicht en inzicht aan de deelnemer over zijn pensioensituatie opdat hij weet welke gebeurtenissen uit zijn werk- of leefsituatie hierop van invloed kunnen zijn. Uit de communicatie dient de deelnemer te kunnen opmaken welke acties hij zou kunnen ondernemen ter aanvulling van zijn pensioen of om zijn uitgavenpatroon aan te passen (het bieden van handelingsperspectief).

De communicatiecommissie adviseert het bestuur over de communicatie van het bestuur in de breedste zin van het woord. De commissie bereidt het meerjarig communicatiebeleidsplan en de communicatiejaarplannen voor. De communicatiecommissie geeft sturing aan de uitvoering van het communicatiebeleid. De commissie wordt hierin ondersteund door het pensioenbureau en, daar waar het pensioenbureau onvoldoende capaciteit of expertise beschikbaar heeft, door externe adviseurs. Het pensioenbureau is belast met de uitvoering van de communicatiejaarplannen.

De commissie bestaat uit vijf leden, waarvan twee bestuursleden, de bestuurssecretaris en twee externe leden. De externe leden zijn afkomstig van de afdelingen HRM en Marketing & Communicatie van de onderneming Royal HaskoningDHV. De communicatiecommissie vergadert vier tot vijf keer per jaar.

Beleggingsadviescommissie

De Beleggingsadviescommissie (BAC) adviseert het bestuur over de beleggingsaangelegenheden in brede zin en heeft een voorbereidende en adviserende rol voor het strategische beleggingsbeleid richting het bestuur. Daarnaast is zij verantwoordelijk voor de uitvoering van het door het bestuur vastgestelde strategische beleggingsbeleid. Hieronder moet onder andere worden verstaan de vertaling van de uitkomsten uit de ALM-studie naar de invulling van de portefeuille, het selecteren, voordragen en monitoren van vermogensbeheerders of fondsen (binnen het mandaat; goedkeuring blijft bij het bestuur), het monitoren en beheersen van de risico's, het handhaven van de vermogensallocatie en het bijhouden van beleggingstechnische kennis.

De commissie bestaat uit vier leden. De BAC maakt gebruik van een externe expert, die lid is van de commissie. Bij voorkeur is een van de bestuursleden voorzitter van de beleggingsadviescommissie. Het pensioenbureau neemt als toehoorder deel aan het overleg om een efficiënte afstemming te borgen. De selectie van de leden vindt plaats tegen de achtergrond van de eisen die gesteld worden aan de besluitvoorbereidingsprocessen rondom de beleggingen en aan de periodieke beleggingsrapportages voor het bestuur. Naast de inbreng van externe deskundigheid via de externe expert kan ook externe deskundigheid worden ingeroepen voor het selecteren van beleggingsfondsen of vermogensbeheerders. De BAC vergadert acht tot tien keer per jaar.

Risicoadviescommissie

De Risicoadviescommissie (RAC) adviseert het bestuur over het integrale risicomanagement in brede zin en heeft een voorbereidende en adviserende rol voor het strategische beleid richting het bestuur. Daarnaast is zij verantwoordelijk voor de uitvoering van het risicomanagement door het pensioenfonds. Hieronder moet onder andere worden verstaan het borgen van onafhankelijk risicomanagement bij het pensioenfonds, het monitoren en toezien op beheersen van risico's en het terugkoppelen hiervan aan het bestuur en het bijhouden van de kennis over risicomanagement. De RAC vergadert minimaal zes keer per jaar. De commissie bestaat uit vier bestuursleden. Het pensioenbureau heeft een risicomanager in dienst, die tevens lid is van de commissie.

Ad hoc commissie Toekomst

De ad hoc commissie Toekomst verkent kansen en mogelijkheden voor het pensioenfonds op de lange termijn.

Geschillenadviescommissie

De Geschillenadviescommissie is een ad hoc commissie die het bestuur adviseert op verzoek van het bestuur over een geschil dat een belanghebbende heeft met het pensioenfonds, nadat de belanghebbende het niet eens is met de eerste reactie van de directeur van het fonds op het geschil. De Geschillenadviescommissie bestaat uit een permanent lid afkomstig van de juridische afdeling van de onderneming en een tijdelijk externe deskundige op het gebied van pensioenjuridische zaken. Bij een geschil is de belanghebbende het niet eens met de uitvoering van het pensioenreglement en is naar zijn mening in zijn rechtspositie geschaad waarbij ook een gang naar de rechter aan de orde zijn. Bij een klacht, waarbij de belanghebbenden zich niet correct behandeld voelt of ontevreden is over de dienstverlening, maar zijn rechtspositie niet is geschaad, komt de Geschillenadviescommissie niet in beeld. Bij een klacht richt de belanghebbende zich in eerste instantie tot de directeur van het pensioenbureau. Indien de belanghebbende het niet eens is met de reactie van de directeur kan hij/zij richten tot het Bestuur van het fonds, en indien hij/zij het niet eens is met het oordeel van het bestuur kan hij/zij de klacht voorleggen aan de Ombudsman Pensioenen.

3.5 Pensioenbureau

Het bestuur wordt ondersteund door een pensioenbureau. Het pensioenbureau staat onder leiding van een directeur. De directeur heeft in de bestuurs- en commissievergaderingen een adviserende stem. Het uitvoeren van alle administratieve taken die voortvloeien uit het beheer van het pensioenfonds, het uitvoeren van de pensioenregeling en van het dagelijkse beleid, de ondersteuning van bestuur en commissies is door het bestuur opgedragen aan het pensioenbureau. Daarnaast voert het pensioenfonds administratieve taken uit met betrekking tot vermogensbeheer.

Het pensioenbureau heeft vijf verschillende aandachtsgebieden:

- pensioenbeheer;
- financiële administratie;
- vermogensbeheer;
- risicomanagement,
- bestuursondersteuning.

De directeur van het pensioenfonds is verantwoordelijk voor de dienstverlening van het pensioenbureau. Het bestuur blijft te allen tijde eindverantwoordelijk voor de juiste uitvoering van de taken.

3.6 Uitbesteding, advisering en certificering

Het bestuur heeft onder behoud van zijn verantwoordelijkheden een aantal werkzaamheden uitbesteed. Het bestuur heeft zijn uitbestedingsbeleid vastgelegd en beoogt hiermee de uitbestedingsrisico's te beheersen. De belangrijkste uitgangspunten van het uitbestedingsbeleid zijn:

- het uitbestedingsbeleid heeft betrekking op het primaire proces of direct ondersteunend hieraan en de opdrachtsom is groter dan € 50.000.
- voorafgaand aan uitbesteding wordt een risicoanalyse uitgevoerd.
- uitbestedingsbeleid omvat de hele cyclus.
- het bestuur blijft altijd verantwoordelijk.
- beleid en uitvoering ervan wordt getoetst aan de 'Guidance: uitbesteding door pensioenfondsen' van DNB, aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de Uitvoeringswet AVG, artikel 34 van de Pensioenwet, hoofdstuk 4 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en de Code Pensioenfondsen.
- toezichthouders moeten toezicht kunnen uitoefenen bij de uitvoerder.

De contacten met de partijen aan wie zaken zijn uitbesteed worden gecoördineerd door de directeur van het pensioenbureau.

Uitbestede werkzaamheden

Bij het structureel uitbesteden van werkzaamheden worden de daaraan verbonden risico's in kaart gebracht. Het bestuur inventariseert hiertoe gedetailleerd, voor elk van de uit te besteden werkzaamheden, de problemen die bij uitbesteding kunnen ontstaan. Vervolgens worden procedures en maatregelen vastgesteld die deze problemen kunnen voorkomen. Bij reeds bestaande vormen van uitbesteding wordt getracht de medewerking van de betrokken uitvoerders te krijgen. Als de uitvoerders op dit punt terughoudend reageren, zal een andere invulling worden gekozen.

Bij een nieuwe of gewijzigde uitbesteding wordt in de offerteaanvraag geïnformeerd naar de waarborgen (boetes, exitbepalingen, verklaringen, e.d.) die mogelijk zijn ter voorkoming van problemen. Het bestuur bepaalt vervolgens of de risico's en waarborgen in een redelijke verhouding tot elkaar staan alvorens het definitief besluit tot de uitbesteding van de werkzaamheden aan een specifieke uitvoerder. Uitvoerders dienen in ieder geval te beschikken over:

- interne procedures die de juistheid en tijdigheid van de werkzaamheden waarborgen.
- richtlijnen die vertrouwelijke omgang met de gegevens van het pensioenfonds garanderen en de integriteit van de werknemers van de uitvoerder waarborgen.

De uitvoerder biedt de mogelijkheid voor de toezichthouder(s) om onderzoek bij de uitvoerder ter plaatse te doen of te laten doen.

Na afloop van een offertetraject wordt voor elk van de geïdentificeerde risico's een (nieuwe) maatregel ter beheersing van het risico geformuleerd. Een deel van deze maatregelen komt bij het pensioenfonds zelf te liggen. De overige maatregelen worden in de overeenkomst met de uitvoerder - bijvoorbeeld in een Service Level Agreement (SLA) - vastgelegd. Daarnaast worden in de overeenkomst dan wel SLA voor alle afzonderlijke werkzaamheden de afspraken benoemd over moment, frequentie en doorlooptijd. Maatregelen als boete- en/of beëindigingclausules stimuleren dat afspraken ook in uiterste gevallen tijdig worden nagekomen.

De procedures en maatregelen ter beheersing van de risico's (bij bestaande en nieuwe uitbesteding) gelden in principe voor de duur van de overeenkomst, maar kunnen, als daar aanleiding toe is, in goed overleg tussentijds worden aangepast. Daarom wordt ten minste eenmaal per jaar, maar ook als tussentijds wordt overgegaan op de selectie van een andere uitvoerder, door het bestuur nagegaan of het totaaloverzicht van risico's, procedures en maatregelen aanpassing behoeft. Een goede rapportage van incidenten en ervaringen is hierbij van groot belang. De accountant en (certificerend) actuaris controleren en beoordelen tevens de procedures en maatregelen ter beheersing en voorkoming van de risico's.

Uitbesteding deelnemersadministratie en uitkeringen

Het pensioenbureau voert voor het pensioenfonds de deelnemersadministratie en de uitkeringenadministratie uit. De onderneming HaskoningDHV Nederland B.V. is sinds 1 juli 2018 verzekeringnemer voor het pensioen dat deelnemers tot 1 januari 2015 in het voormalig pensioenfonds Haskoning bij Nationale-Nederlanden hebben opgebouwd.

Uitbesteding vermogensbeheer

Met betrekking tot het vermogensbeheer zijn diverse activiteiten uitbesteed. Dit wordt verder beschreven in hoofdstuk 9.

Adviserend actuaris

De adviserende actuariële werkzaamheden betreffen over het algemeen adviserende actuariële werkzaamheden over beleidsbeslissingen. Sprenkels & Verschuren is benoemd als adviserend actuaris.

Controlerend accountant

De controlerend accountant verricht werkzaamheden met als doel een verklaring af te geven dat de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de grootte en samenstelling van het vermogen en de resultaten over het verslagjaar. EY is benoemd als controlerend accountant.

Certificerend actuaris

De certificerende actuaris van het pensioenfonds controleert jaarlijks of de technische voorzieningen, conform de grondslagen van het pensioenfonds, juist zijn vastgesteld. Voorts beoordeelt de certificerende actuaris of de Technische Voorzieningen op voldoende veilige grondslagen zijn

berekend en of deze toereikend zijn vastgesteld. De certificerend actuaire is onafhankelijk van het pensioenfonds en verricht geen andere werkzaamheden voor het pensioenfonds. Willis Towers Watson is benoemd als certificerend actuaire.

Compliance officer

De compliance officer van het Nederlands Compliance Instituut (NCI) is belast met het interne toezicht op naleving van de gedragscode. NCI vervult ook de rol van vertrouwenspersoon.

3.7 Goed pensioenfondsbestuur

Het pensioenfonds volgt de *Code Pensioenfondsen* die is opgesteld door de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid, en is verankerd in de pensioenwet. In de code worden richtlijnen gegeven voor *goed pensioenfondsbestuur*. De volgende paragrafen gaan hierop in.

Het bestuur van het pensioenfonds wil door het vaststellen van beleid inzake goed pensioenfondsbestuur:

- waarborgen dat bestuursleden en medewerkers van het pensioenfonds de geldende wet- en regelgeving naleven; alsmede
- de interne (gedrags)regels en procedures van het pensioenfonds respecteren. Zij moeten bij hun handelen het belang en de reputatie van het pensioenfonds voorop stellen.

Het bestuur heeft daartoe:

- integriteitsregels vastgesteld;
- een gedragscode vastgesteld;
- een screeningsbeleid vastgesteld;
- diversiteitsbeleid vastgesteld;
- een regeling klachten en geschillen vastgesteld;
- een regeling Incidenten en misstanden (klokkenluidersregeling) vastgesteld;
- een privacybeleid vastgesteld;

en ook:

- onderzoek naar nevenfuncties gedaan;
- NCI ingeschakeld als externe compliance officer bij met name belangenverstrengeling en tevens als vertrouwenspersoon bij incidenten en misstanden.

Integer handelen

Eén van de wezenlijke elementen die vertrouwen beïnvloedt, is integriteit. Het niet integer handelen kan leiden tot het snel verdwijnen van het vertrouwen in het fonds. Het bestuur heeft daarom het integriteitsbeleid vastgesteld om te komen tot de beheersing van de integriteitsrisico's die het fonds loopt. Dit komt ten goede van de beheerste bedrijfsvoering. Het fonds heeft als beleid om integriteitsrisico's tot een minimum te beperken. Het fonds kent een 'zero tolerance'-houding.

Om als bestuur integer te kunnen handelen, zijn voor het bestuur bepaalde (cultuur)aspecten vastgesteld en als zodanig in het geschiktheidsplan verwerkt. Voor het bestuur zijn voor een goed werkend team onder andere de volgende elementen van belang:

- zelfkennis: een bestuurder weet wat zijn sterke en zwakke punten zijn.
- omgevingsbewust: een bestuurder is zich ervan bewust dat het besturen van een pensioenfonds specifieke vaardigheden met zich meebrengt, waarin verschillende stakeholders verschillende belangen hebben.
- dilemmagericht: een bestuurder gaat moeilijke situaties waarin tegenstrijdige belangen spelen niet uit de weg, maar maakt ze bespreekbaar en probeert met de belanghebbende partijen tot een oplossing te komen.
- open: een bestuurder is aanspreekbaar door medebestuurders en andere betrokkenen.
- samenwerken: het bestuurslid heeft oog voor het groepsbelang en levert een bijdrage aan het gemeenschappelijke resultaat. Hij of zij is tevens in staat in collegiaal verband te functioneren en geen pleitbezorger te zijn van individuele belangen;
- onafhankelijkheid: het bestuurslid is zelfstandig in zijn of haar gedrag, durft eigen standpunten tegenover anderen (en enig deelbelang) te handhaven en te verdedigen in het belang van het

pensioenfonds. Hij of zij opereert hiertoe objectief en kritisch en herkent en anticipeert op situaties waarin persoonlijke en zakelijke belangen (potentieel) conflicteren.

Het integriteitsbeleid is van toepassing op alle partijen, individuen en professionele organisaties die betrokken zijn bij het fonds:

- bestuur en commissies en haar leden;
- medewerkers, zowel tijdelijk als vast, van het pensioenbureau;
- uitbestedingsrelaties voor zowel operationele processen als financiële diensten;
- toehoorders en adviseurs van het bestuur en haar commissies;
- verantwoordingsorgaan en visitatiecommissie en haar leden;
- controlerend accountant en certificerend en adviserend actuaire.

Gedragcode

De bestuursleden handelen integer. Zij vermijden elke vorm en elke schijn van persoonlijke bevoordeling of belangenverstrengeling met een partij waarmee het pensioenfonds een band heeft op welke manier dan ook. Het pensioenfonds heeft een gedragscode die niet alleen van toepassing is op het bestuur, maar ook op medewerkers van het pensioenfonds en degenen die voor het pensioenfonds werkzaamheden verrichten of het pensioenfonds adviseren en zij die zijn aangewezen door het bestuur (verantwoordingsorgaan, visitatiecommissie en medebeleidsbepalers van het fonds).

In de gedragscode staan onder andere regels over het omgaan met gegevens van het pensioenfonds, relatiegeschenken, nevenfuncties, financiële belangen in zakelijke relaties van het pensioenfonds en voorwetenschap. Betrokken personen moeten jaarlijks bevestigen dat zij de gedragscode hebben nageleefd.

Screeningsbeleid

Naast de reeds bestaande betrouwbaarheidstoetsing van (kandidaat-)(mede)beleidsbepalers door DNB, heeft het pensioenfonds op grond van de Wet op het Financieel Toezicht (WFT) een screeningsbeleid vastgesteld. Het doel ervan is een beheerste en integere bedrijfsuitoefening van het pensioenfonds te waarborgen. Het pensioenfonds maakt een onderbouwde beoordeling van de betrouwbaarheid van personen in een integriteitgevoelige functie. Het screeningsbeleid en de daaruit voortvloeiende procedures en maatregelen zijn van toepassing op een personeelslid dat bij het pensioenfonds in dienst is of komt, en degenen die, anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst, werkzaamheden onder de verantwoordelijkheid van het pensioenfonds verrichten, zoals uitzendkrachten.

Gezien de omstandigheden, de omvang en het werkterrein van het pensioenfonds heeft het bestuur evenwel besloten dat alle functies bij het pensioenfonds als integriteitgevoelig worden gekwalificeerd.

Nevenfuncties

Het bestuur, commissieleden en medewerkers dienen hun nevenfuncties te melden bij de voorzitter en bij de externe compliance officer (NCI), zodat een oordeel kan worden gevormd of er sprake zou kunnen zijn van (schijnbare) belangenverstrengeling en of de persoon over voldoende tijd beschikt om de functie bij het pensioenfonds goed te kunnen vervullen.

Diversiteit

Diversiteit binnen de organen wordt nadrukkelijk nagestreefd vanuit het besef dat het de horizon van het bestuur, het verantwoordingsorgaan en de visitatiecommissie verbreedt en daardoor een beter bestuur, een betere verantwoordingsfunctie respectievelijk een beter intern toezicht met zich meebrengt.

Een andere dimensie van diversiteit is complementariteit; het elkaar aanvullen vanuit een diversiteit aan deskundigheid en competenties. Dit leidt tot een completer bestuur, verantwoordingsfunctie en intern toezicht. Daarom heeft het pensioenfonds in de functieprofielen voor (nieuwe) bestuursleden diversiteitsbeleid opgenomen. Zodoende wordt de diversiteit binnen de fondsorganen vergroot, voor zover dit mogelijk is, gegeven het karakter van het pensioenfonds en de inrichting en omvang van de verschillende fondsorganen. Hiertoe heeft het bestuur enkele randvoorwaarden en een stappenplan opgesteld bij het verder invullen dan wel het bevorderen van diversiteit. Voorts zijn belangrijke overwegingen dat deskundigheid gewaarborgd blijft, het betreffende fondsorgaan als geheel optimaal

functioneert en elk individueel lid een eigen unieke bijdrage kan leveren aan het pensioenfondsorgaan.

Voor de bezetting en opvolging van het bestuur en het verantwoordingsorgaan wordt gestreefd naar:

- verscheidenheid aan vaardigheden en zienswijzen, waarbij de leden van het bestuur en het verantwoordingsorgaan een redelijke afspiegeling vormen van de belanghebbenden;
- een goede mix van mannen en vrouwen;
- een evenwichtige verdeling van leeftijden.

Hierbij worden door het bestuur de volgende kanttekeningen geplaatst:

- Royal HaskoningDHV is een onderneming met meer mannen dan vrouwen;
- het bestuur en het verantwoordingsorgaan zijn beperkt van omvang, wat consequenties heeft voor de mogelijkheden van afspiegeling;
- (migranten)afkomst wordt niet geregistreerd en kan dus niet expliciet in de doelstellingen worden meegenomen.

Het bestuur van het pensioenfonds evalueert elke drie jaar het diversiteitsbeleid en rapporteert in het jaarverslag over zijn inspanningen op dit gebied.

3.8 Klachten en geschillen

Het pensioenfonds heeft een klachten- en geschillenregeling opgesteld.

Bij een klacht voelt de belanghebbende zich incorrect behandeld door het pensioenfonds, of is ontevreden over de dienstverlening, maar is zijn of haar rechtspositie niet geschaad.

Bij een geschil is de belanghebbende het niet eens met de wijze waarop het pensioenfonds het pensioenreglement heeft toegepast, en is de belanghebbende van mening dat zijn of haar rechtspositie is geschaad.

Een deelnemer of een andere belanghebbende kan bij de directie een klacht indienen over de uitvoering van het pensioenreglement.

Als de betrokkene het oneens is met de beslissing van de directie, kan de belanghebbende in beroep bij het bestuur.

Bij de behandeling van een geschil kan een ad hoc geschillenadviescommissie worden gevormd (zie paragraaf 3.4).

Indien belanghebbende het niet eens is met het oordeel van het Bestuur, kan hij/zij de klacht/het geschil voorleggen aan de Ombudsman Pensioenen.

3.9 Incidenten en misstanden

Het pensioenfonds heeft een Regeling incidenten en misstanden (klokkenluidersregeling) opgesteld.

Deze regeling geeft aan welke stappen gevolgd moeten worden indien het vermoeden bestaat dat er sprake is van een incident of misstand binnen het pensioenfonds, om te voorkomen dat de integere en beheerste bedrijfsvoering geschaad wordt en om toekomstige incidenten te voorkomen. Diefstal is een voorbeeld van een incident. Een fraudegeval dat reputatieschade oplevert voor het pensioenfonds is een voorbeeld van een zwaar incident. Een misstand betreft strafbare feiten en schending van interne of externe regelgeving, die leiden tot ernstig gevaar voor de integere bedrijfsvoering van het pensioenfonds.

In de regeling is een meldingsprocedure beschreven - melding vindt plaats via de directeur van het pensioenbureau, de voorzitter van het bestuur of de externe vertrouwenspersoon (NCI) - en de wijze waarop deze incidenten worden behandeld en afgerond. De voortgang van de afhandeling wordt gerapporteerd aan het bestuur. Zo nodig vindt melding plaats aan de toezichthouder.

De melder van een misstand kan zich op basis van de regeling wenden tot de vertrouwenspersoon. Dit is de voorzitter van het bestuur of de externe vertrouwenspersoon (NCI). De vertrouwenspersoon rapporteert de onderzoeksresultaten aan het bestuur en geeft advies over de te nemen maatregel(en). De melder wordt vanwege de melding van een incident of misstand niet geschaad in zijn positie binnen het pensioenfonds.

3.10 Privacybeleid

Het bestuur heeft een privacybeleid opgesteld. Met dit privacybeleid borgt het bestuur dat verwerkingen van persoonsgegevens als bedoeld in de AVG, zowel binnen het pensioenfonds als bij derden aan wie het pensioenfonds werkzaamheden heeft uitbesteed, voldoen aan het bepaalde bij of krachtens de AVG en andere regelgeving op het gebied van bescherming van persoonsgegevens.

4. Interne beheersing

Beheerste bedrijfsvoering

Vanwege de IORP II-wetgeving die in 2019 in werking treedt, heeft het bestuur in december 2018 uit zijn midden kandidaat functiehouders benoemd voor de sleutelfuncties Risicobeheer en Internal Audit. Het bestuur besloot gelijktijdig de sleutelfunctie Actuarieel voor drie jaar uit te besteden. De precieze vervulling van de sleutelfuncties Risicobeheer en Actuarieel is nog niet uitgewerkt. Deze uitwerking zal in het tweede kwartaal van 2019 zijn beslag krijgen. De tekst van dit hoofdstuk wordt hierop dan aangepast.

Het pensioenfonds beschikt over administratieve en boekhoudkundige procedures en interne controlemechanismen, stelt beleid op ten aanzien van de beheersing van te lopen risico's en draagt zorg voor de uitvoering van dat beleid. Risicomanagement bestaat binnen het pensioenfonds uit de volgende activiteiten:

- het identificeren van risico's op zowel strategisch als procesniveau;
- het identificeren van effectiviteit van bestaande beheersmaatregelen, waardoor resterende risico's kunnen worden bepaald;
- het relateren van resterende risico's aan de risicohouding van het pensioenfonds;
- het ontwerpen en implementeren van additionele beheersmaatregelen voor risico's die niet worden geaccepteerd;
- het bewaken van de implementatie van additionele beheersmaatregelen en monitoren en rapporteren over risicoprofiel.

Beheersmaatregelen en interne controle

Om de gestelde doelen te verwezenlijken, wordt door het bestuur beleid vastgesteld, waarbij het accent ligt op de lange termijn, maar waarbij de actualiteit steeds in het oog wordt gehouden. Het bestuur is verantwoordelijk voor het uitvoeren van interne controlemaatregelen gericht op de juiste en volledige registratie van de gegevens van het pensioenfonds. Het pensioenfonds heeft op het gebied van administratieve organisatie en interne controle maatregelen getroffen ter naleving van de Sanctiewet 1977 en de op grond van die wet vastgestelde regelingen en besluiten met betrekking tot het financieel verkeer.

Het bestuur laat zich bij het vaststellen en uitvoeren van beleid ondersteunen door periodieke rapportages, die samen een totaalbeeld moeten geven van de (financiële) positie van het pensioenfonds met de daarbij te onderkennen en te analyseren risico's. Deze periodieke rapportages zijn onder meer:

- maand-, kwartaal- en jaarcijfers;
- rapportages van interne commissies;
- rapportages van het pensioenbureau;
- rapportages van de risicomanager;
- verslag van de controlerend accountant;
- verslag van de certificerende actuaris;
- verslagstaten voor De Nederlandsche Bank (DNB);
- rapportages van vermogensbeheerders;
- financiële management- en risicorapportages.

Inventariseren risico's

Ten minste eenmaal per jaar inventariseert het pensioenfonds zowel de risico's die een mogelijke bedreiging vormen voor het bereiken van de doelstellingen, evenals de effectiviteit van de hieraan gerelateerde beheersmaatregelen. Elk kwartaal stelt de risicomanager, in samenspraak met de RAC, een rapportage op waarin de risico's worden gemonitord. De risico's worden gerangschikt op basis van een schatting van de kans van optreden alsmede de impact in geval van optreden. Hierbij wordt de risicohouding van het pensioenfonds als leidraad gehanteerd. De ontwikkelingen worden besproken met het bestuur.

Risicomanagement

Het bestuur is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid ten aanzien van de beheersing van de risico's die samenhangen met de besturing van het pensioenfonds. Het bestuur heeft de inrichting van het risicomanagement, alsmede de beheersmaatregelen opgenomen in het *handboek risicomanagement* (als bijlage 2 bij deze abtn).

Het regulier risicomanagementproces bestaat uit zeven periodiek terugkerende stappen:

1. Vaststellen doelstellingen en risicohouding;
2. Risico's identificeren;
3. Risico's inschatten en tolerantiegrenzen bepalen;
4. Beheersmaatregelen treffen;
5. Monitoren en maatregelen treffen;
6. Rapporteren;
7. Opvolging en bewaking.

De risicoadviescommissie speelt hierin een signalerende en coördinerende rol.

5. Uitvoeringsovereenkomst

De aangesloten ondernemingen en het pensioenfonds hebben een uitvoeringsovereenkomst gesloten, zoals bedoeld in artikel 23 van de Pensioenwet, waarin de afspraken tussen het pensioenfonds en de ondernemingen zijn vastgelegd.

De ondernemingen melden de werknemers aan. Het pensioenfonds is verplicht alle aangemelde werknemers als deelnemer in de pensioenregeling toe te laten die in aanmerking komen, een en ander met inachtneming van de bepalingen van de statuten en het pensioenreglement. In de uitvoeringsovereenkomst hebben het pensioenfonds en de ondernemingen over onder meer de volgende onderwerpen afspraken gemaakt:

- vaststelling verschuldigde premie: de door de aangesloten ondernemingen verschuldigde vaste premie bedraagt voor de jaren 2015 tot en met 2019 in totaal 25,9% (inclusief het werknemersaandeel van 8,2%) van de som van de pensioengrondslagen, van de deelnemers die participeerden in het voormalig compartiment SPH. Voor deelnemers die participeerden in het voormalig compartiment SPDHV, danwel in dienst treden na 1-7-2018 is de premie 28,1% (inclusief het werknemersaandeel van 8,2%).
- informatieverstrekking door de werkgever aan het pensioenfonds: de werkgever verplicht zich naar vermogen eraan mee te werken dat het pensioenfonds de gegevens verkrijgt waarover het voor de juiste uitvoering van de pensioenregeling dient te beschikken.
- voorwaarden voor toeslagverlening.
- faciliteiten en kosten.
- procedures voor opstellen en wijzigen van het pensioenreglement.
- communicatie met deelnemers.
- procedures aangaande besluiten betreffende vermogensoverschotten, vermogenstekort. Van belang is dat het pensioenfonds de aangesloten ondernemingen niet kan verplichten tot het betalen van hogere bijdragen dan de overeengekomen pensioenpremie. De aangesloten ondernemingen zijn niet verantwoordelijk voor vermogenstekorten van het pensioenfonds. Ze kunnen ook geen aanspraak maken op vermogensoverschotten van het pensioenfonds.

6. Pensioenregeling

De pensioenregeling van het pensioenfonds is een Collectieve Defined Contribution (CDC) regeling, waarbij er naar wordt gestreefd de aanspraken volgens de pensioenregeling in te kopen. Essentie van de regeling is dat de ondernemingen ieder jaar een vaste premie aan het pensioenfonds ter beschikking stellen. Hiermee hebben de ondernemingen voldaan aan hun financiële verplichtingen jegens het pensioenfonds. Het pensioenfonds dient de premie aan te wenden voor de pensioenvoorziening van de deelnemers.

Inhoud

De pensioenregeling behelst de uitvoering van de tussen de werkgever en de werknemers gesloten pensioenovereenkomst. De pensioenregeling is een collectieve beschikbare premieregeling (Collective Defined Contribution) op basis van een uitkeringsovereenkomst, met een door de werkgever beschikbaar gestelde premie. Voor deelnemers in voormalig compartiment SPH is de pensioenpremie 25,9% van de pensioengrondslag. De totale pensioenpremie voor deelnemers in voormalig compartiment SPDHV, en zij die in dienst treden na 1-7-2018 is 28,1% van de pensioengrondslag. Het premieniveau ligt vast tot 31 december 2019. Van deze premie dragen de deelnemers 8,2% van de pensioengrondslag zelf bij (verrekening door de werkgever).

De pensioenen die verkregen kunnen worden volgens de pensioenregeling zijn:

- ouderdomspensioen;
- partnerpensioen;
- tijdelijk partnerpensioen (ANW-hiaat);
- wezenpensioen;
- arbeidsongeschiktheidspensioen.

De na te streven jaarlijkse opbouw van de pensioenaanspraken is mede afhankelijk van de CDC-premie en de onderstaande percentages. De pensioenrichtdatum is de dag waarop een (gewezen) deelnemer 67 jaar wordt.

Ouderdomspensioen

Het ouderdomspensioen is gelijk aan 1,738% voor de in dat jaar geldende pensioengrondslag. Hierbij geldt een maximum pensioengevend salaris van € 105.075 (2018).

Partnerpensioen

Het partnerpensioen is gelijk aan 1,2166% voor de in dat jaar geldende pensioengrondslag. Hierbij geldt een maximum pensioengevend salaris van € 105.075 (2018).

Wezenpensioen

Het wezenpensioen bedraagt 14% van het te bereiken ouderdomspensioen.

Tijdelijk partnerpensioen (ANW-hiaat)

Het tijdelijk partnerpensioen is gelijk aan 10% van het pensioengevend salaris met een minimum van € 9.203 (2018). Hierbij geldt een maximum pensioengevend salaris van € 105.075 (2018).

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Het arbeidsongeschiktheidspensioen is bij volledige arbeidsongeschiktheid 75% van het pensioengevende salaris boven het WIA-maximumsalaris. Het maximum van het pensioengevend salaris is niet van toepassing op het arbeidsongeschiktheidspensioen. Indien een deelnemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, wordt een percentage (conform het bepaalde in de WIA) van het arbeidsongeschiktheidspensioen uitgekeerd.

Individuele keuzemogelijkheden

De pensioenregeling kent een aantal keuzemogelijkheden. De individuele deelnemer heeft onder voorwaarden de mogelijkheid om zijn pensioenrichtdatum (gedeeltelijk) te vervroegen dan wel uit te stellen. Er kan ook worden gekozen voor deeltijdpensioen. Het ouderdomspensioen mag binnen bepaalde fiscale grenzen een periode worden verhoogd ten koste van een latere periodieke verlaging.

Daarnaast mag het opgebouwde ouderdomspensioen en partnerpensioen binnen bepaalde fiscale grenzen actuariëel neutraal worden uitgeruild.

Invulling Wet waardeoverdracht klein pensioen

Op 13 december 2018 heeft het bestuur het pensioenreglement van SPHDHV aangepast aan de bepalingen van de Wet waardeoverdracht klein pensioen en aan de besluiten die het bestuur op 4 september 2018 naar aanleiding van deze wet genomen heeft. De aanpassingen gaan in per 1 januari 2019. Het gaat om de vertaling naar het pensioenreglement van de volgende besluiten:

1. De vrijvallende voorziening van de hele kleine pensioenen (< € 2) die na 1 januari 2019 premievrij zijn geworden, zal worden toegevoegd aan het eigen vermogen.
2. Het pensioenfonds maakt gebruik van het recht tot automatische waardeoverdracht voor kleine pensioenen die op of na 1 januari 2018 premievrij zijn geworden.
3. Bij gebruikmaking van het recht op automatische waardeoverdracht zal het pensioenfonds in alle gevallen de berekening van de overdrachtswaarde verstrekken aan de betrokken gewezen deelnemer.
4. Na vijf mislukte pogingen (dit wordt halfjaarlijks door het bureau uitgevraagd) tot waardeoverdracht maakt het pensioenfonds gebruik van de mogelijkheid om het kleine pensioen af te kopen.

Het bestuur neemt pas in de tweede helft van 2019 een besluit over de kleine pensioenen die premievrij geworden zijn vóór 1 januari 2018. Dit tijdstip is bewust gekozen om te voorkomen dat de kleine pensioenen, die ontstaan zijn door de indexatie over de herverzekerde pensioenen los te koppelen van de overgedragen herverzekerde pensioenen, onbedoeld worden afgekocht. Door de samenvoeging van de compartimenten zijn de herverzekerde pensioenen overgedragen aan de onderneming.

7. Communicatiebeleid

Het bestuur acht het van groot belang uitermate zorgvuldig te communiceren. Uitgangspunt is om mensen te informeren en 'mee te nemen', zodat ze niet verrast worden door de ontwikkelingen en de maatregelen die het bestuur neemt. Het bestuur hecht eraan om alle belanghebbenden tijdig, correct, duidelijk en evenwichtig te informeren over de mogelijke opties en de keuzes die het bestuur maakt. Hierbij is in beginsel het communicatiebeleidsplan van het pensioenfonds de leidraad.

Het communicatiebeleid draagt bij aan de missie en visie van het pensioenfonds en heeft als uitgangspunten:

- optimaal inspelen en aansluiten op specifieke informatiebehoeften en belangen van de deelnemers, pensioengerechtigden, gewezen deelnemers en andere stakeholders.
- uitvoering geven aan de Wet Pensioencommunicatie en de IORP II-richtlijn (tijdig, correct, duidelijk en evenwichtig communiceren).
- regisseren en faciliteren van communicatie tussen Pensioenfonds, (ex-)deelnemers en gepensioneerden.
- in de communicatie aan deelnemers en pensioengerechtigden wordt zo veel mogelijk het handelingsperspectief weergegeven.
- communicatie vindt zoveel mogelijk plaats met behulp van digitale media, behalve indien dat niet aansluit bij informatiebehoeften van de doelgroep(en).
- kostenbewustzijn, effectiviteit en duurzaamheid zijn belangrijke afwegingen bij de uitvoering.
- flexibiliteit met inspelen op wijzigingen die binnen het pensioenfonds plaatsvinden of externe ontwikkelingen.

Voorwaarde voor het slagen van pensioencommunicatie is dat de informatie aansluit op de specifieke behoeften en wensen van de verschillende (groepen) stakeholders.

Het pensioenfonds wil beter aansluiten op de behoeften van zijn stakeholders. Het pensioenfonds onderscheidt de volgende stakeholders:

- deelnemers;
- pensioengerechtigden;
- gewezen deelnemers;
- aangesloten ondernemingen (werkgever) en ondernemingsraad;
- DNB, AFM en AP;
- Pensioenfederatie;
- pers.

Het pensioenfonds formuleert de volgende ambities op het gebied van pensioencommunicatie en de stakeholders.

Pensioencommunicatie:

- de pensioencommunicatie voldoet aan vereisten vanuit de Wet pensioencommunicatie. Ontwikkelingen hierin worden opgevolgd.
- pensioencommunicatie richt zich daarnaast op de Life events van de deelnemer of pensioengerechtigde en voldoet zoveel mogelijk aan de volgende randvoorwaarden:
 - a. de doelgroep weet de juiste informatie op het juiste moment te vinden;
 - b. als de informatie gevonden is, begrijpt de doelgroep de informatie voldoende of weet waar vragen gesteld kunnen worden;
 - c. de doelgroep krijgt inzicht in zijn/haar handelingsperspectief – het is duidelijk wat hij of zij kan of moet doen.
- vergroten van pensioenbewustzijn, vertrouwen in pensioenfonds en in eigen pensioenregeling
 - a. doelgroep heeft inzicht in eigen pensioensituatie en pensioenregeling;
 - b. doelgroep is op de hoogte van de invloed van (wettelijke) wijzigingen op de pensioenregeling;
 - c. doelgroep is op de hoogte van de relatieve positie van het pensioenfonds in 'pensioenland' en kan belangrijke kenmerken van het pensioen van de onderneming plaatsen in relatie tot die van andere fondsen.
- doelgroep staat open voor pensioeninformatie:
 - a. is betrokken bij het thema pensioen;
 - b. ziet urgentie in van een (goed) pensioen;

- c. kan vaardig met de geboden informatie omgaan;
- d. beoordeelt pensioeninformatie positief.

Om deze doelstellingen te realiseren, maakt het pensioenfonds onder meer gebruik van persoonlijk contact, de website, nieuwsbrieven, bijeenkomsten en wettelijke middelen (pensioenoverzicht, wettelijk voorgeschreven brieven, etc.). De exacte invulling hiervan wordt bepaald in het communicatiejaarplan.

Het pensioenfonds acht het van belang dat de wensen en behoeften van onze deelnemers worden geïnventariseerd, en dat ook de effecten van de communicatie-inspanningen worden gemeten. De website en digitale nieuwsbrieven bieden hier diverse mogelijkheden voor.

Eens in de drie jaar wordt een communicatiebeleidsplan gemaakt. Jaarlijks wordt een communicatiejaarplan gemaakt met jaarlijkse 'targets' die aansluiten op de behoefte van de stakeholders.

8. Risicohouding

Het bestuur streeft er naar van de sociale partners zo veel mogelijk duidelijkheid te verkrijgen over de doelstellingen, het ambitieniveau van de toeslagverlening en de risicohouding, die ten grondslag liggen aan de pensioenregelingen die ze als opdracht in uitvoering aan het pensioenfonds geven.

De procedure om tot de risicohouding van het pensioenfonds te komen is als volgt. Het bestuur neemt kennis van de risicohouding van de deelnemers zoals deze blijkt uit het tweejaarlijkse deelnemersonderzoek (meest recente in najaar 2018) en treedt in overleg met sociale partners om te vernemen wat de *risk appetite* van sociale partners is. Als sociale partners inzicht hebben gegeven in de door hen gewenste risicohouding en het bestuur kan zich daarin vinden dan treedt het bestuur in overleg met het verantwoordingsorgaan. Als het verantwoordingsorgaan zich herkent in de risicohouding draagt het bestuur zorg voor de vastlegging van de risicohouding van het pensioenfonds. Het bestuur gebruikt de risicohouding bij de toetsing van de opdrachtaanvaarding van de door sociale partners overeengekomen pensioenregelingen. Het bestuur bespreekt jaarlijks de resultaten van de zogenoemde haalbaarheidstoets (paragraaf 9.7) in relatie tot de risicohouding met sociale partners en het verantwoordingsorgaan.

8.1 Risicohouding kwalitatief

Beleidsuitgangspunten voor de risicohouding zijn:

- de premie is een vaste CDC-premie voor een periode van 5 jaar;
- prioriteit wordt gegeven aan meer stabiliteit in de opbouw versus meer volatiliteit in de indexatie;
- het premiebeleid is gedempt en gebaseerd op een verwacht rendement;
- het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen en partnerpensioen is fiscaal maximaal (OP van 1,738% met een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar en een opbouwpercentage van 1,2166% voor het PP);
- de indexatie-ambitie is loon-/prijsinflatie voor actieven/inactieven;
- de indexatie is voorwaardelijk;
- het verwachte pensioenresultaat (50% kans) is ongeveer prijsinflatie;
- het slecht weer-pensioenresultaat (5% kans) is ongeveer nominaal (bij aanvang met risicobuffers op orde) of iets minder (bij aanvang lagere risicobuffers);
- de kans op korten is circa 10%, de omvang maximaal circa 6% (zie ALM en het kortingsbeleid in het crisisplan voor de momenten en jaaromvang van eventueel korten);
- een herstelplan bij aanvang moet haalbaar zijn (zie herstelplan voormalig compartiment SPDHV).

8.2 Pensioenresultaat en kwantitatieve risicohouding

Het bestuur beschouwt de volgende grenswaarden met betrekking tot het pensioenresultaat als richtinggevend, gegeven de beleidskeuzes die in het verleden zijn gemaakt:

- vanuit de feitelijke dekkingsgraad:
 - mediaan pensioenresultaat van 95%;
 - 5e percentiel pensioenresultaat van 60% (relatieve afwijking van 37%).
 - vanuit de VEV-dekkingsgraad:
 - mediaan pensioenresultaat van 95%;
 - 5e percentiel pensioenresultaat van 70% (circa nominaal).
- NB: is niet verplicht in de haalbaarheidstoets.

Uit de jaarlijkse haalbaarheidstoets 2018 blijkt voor voormalig compartiment SPH:

- het mediaan pensioenresultaat van 96% is hoger dan de door het bestuur vastgestelde ondergrens van 95%;
- de relatieve afwijking van het pensioenresultaat in het slechtweerscenario van 28% is lager dan de door het bestuur vastgestelde maximale neerwaartse relatieve afwijking van 37%.

Uit de jaarlijkse haalbaarheidstoets 2018 blijkt voor voormalig compartiment SPDHV:

- het mediaan pensioenresultaat van 100% is hoger dan de door het bestuur vastgestelde ondergrens van 95%;
- de relatieve afwijking van het pensioenresultaat in het slechtweerscenario van 41% overschrijdt de door het bestuur vastgestelde maximale neerwaartse relatieve afwijking van 37%.

De uitkomsten van de haalbaarheidstoets 2018 voor beide voormalige compartimenten zijn besproken met de sociale partners om te bezien of maatregelen dienen te worden genomen. Uit dit overleg zijn geen maatregelen naar voren gekomen. Ook zijn deze uitkomsten besproken met het verantwoordingsorgaan.

9. Financiële opzet

Binnen de financiële opzet worden beleidsonderdelen in onderlinge samenhang beschouwd. De verschillende beleidsonderdelen kunnen in het licht van een eventueel herstel worden ingezet als stuurinstrument.

Het doel van deze opzet is om te waarborgen dat de opbouw van de pensioenaanspraken conform het pensioenreglement kan plaatsvinden, waarbij de kans op tekorten en korten van de pensioenaanspraken en -rechten minimaal is en er gestreefd wordt naar het verlenen van toeslagen. Tevens wordt hierbij de risicohouding van het pensioenfonds betrokken.

In het licht van deze doelstelling zijn de voornaamste financiële doelstellingen van het pensioenfonds:

- het waarborgen van de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten overeenkomstig de in het pensioenreglement vastgelegde bepalingen;
- het minimaliseren van de kansen op een vermogenstekort, alsmede van de mate van een vermogenstekort;
- het maximaliseren van het beleggingsrendement om de nagestreefde toeslagen te realiseren.

Het bestuur tracht in zijn beleid deze doelstellingen in een optimaal evenwicht tussen premie en kosten, ambitie (pensioenresultaat) en de rendements-/risicoverhouding te bereiken.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de waarderingsgrondslagen van de pensioenverplichtingen en het belegd vermogen, alsmede de uitgangspunten voor het premiebeleid, het beleggingsbeleid, het toeslagbeleid en het kortingsbeleid. Uitgangspunt bij de financiële opzet is de wet- en regelgeving zoals beschreven in:

- de Pensioenwet (PW);
- het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen;
- de Regeling Parameters pensioenfondsen.

9.1 Risico's in eigen beheer en verzekerd

Overlijdensrisico

De vanaf 1 januari 2015 toegekende pensioenverplichtingen vanuit voormalig compartiment SPH plus alle toegekende pensioenverplichtingen vanuit voormalig compartiment SPDHV worden in eigen beheer voortgezet. Dit geldt ook voor de pensioenaanspraken die vanaf 1 januari 2015 worden opgebouwd.

Ter dekking van het risico van vroegtijdig overlijden van de deelnemer (en dus het uitkeren van een partnerpensioen) zijn voor het voormalig compartiment SPDHV voor een periode van drie jaar (2017/2018/2019) overlijdensrisicokapitalen verzekerd bij Zwitserleven op basis van een stop/loss-verzekering. Per 1 januari 2019 vallen ook de deelnemers van voormalig compartiment SPH onder de verzekering. Dit betekent dat alle sterfteschade boven een bepaald bedrag (in de periode 2017/2018/2019 ongeveer € 3,9 miljoen), het zogenaamde eigen behoud, voor rekening komt van Zwitserleven. Aan de vergoeding zit echter een limiet. Het overlijdensrisicokapitaal per verzekerde is gelijk aan de per 1 januari van het betreffende jaar vastgestelde contante waarde van het direct ingaand (tijdelijk) partnerpensioen verminderd met de voor de betreffende deelnemer gevormde technische voorziening.

Arbeidsongeschiktheidsrisico

De risico's inzake arbeidsongeschiktheid bestaande uit het arbeidsongeschiktheidspensioen en de premievrije voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid zijn in eigen beheer gehouden.

Uitgaande Waardeoverdracht voorziening

Vanwege de overdracht van het verzerde contract van Nationale Nederlandse naar de onderneming als verzekeringsnemer is er een uitgaande waarde overdracht voorziening getroffen. Dit om de onderneming te vrijwaren van het risico voor bijbetaling bij uitgaande waardeoverdrachten uit het

verzekerde contract. De onderneming wordt hiervoor gecompenseerd door het pensioenfonds. De hoogte van de aan te houden voorziening is berekend op € 3 miljoen.

9.2 Technische voorzieningen (TV)

Voorziening pensioenverplichtingen

Het ouderdomspensioen en het partnerpensioen worden gefinancierd op basis van kapitaaldekking. Ter bepaling van het benodigde kapitaal stelt het bestuur de hoogte van de technische voorzieningen vast op basis van de contante waarde van de verwachte uitgaande kasstromen die voortvloeien uit de tot de datum van vaststelling opgebouwde pensioenaanspraken. De voorwaardelijke toeslagverlening maakt geen onderdeel uit van de technische voorzieningen.

Uitgaande van deze uitgangspunten is het pensioenfonds gekomen tot de volgende grondslagen:

Rekenrente:	Rentetermijnstructuur, zoals maandelijks gepubliceerd door DNB.
Overlevingstafel:	Prognosetafel AG 2018, rekening houdend met de S&V Ervaringssterfte 2018 gebaseerd op inkomen voor SPHDHV (gezaamenlijk).
Gehuwdheidsfrequenties:	Tot de 67-jarige leeftijd wordt het onbepaalde partnersysteem gehanteerd, na de 67-jarige leeftijd wordt het bepaalde partnersysteem gehanteerd. De gehuwdheidsfrequentie is 95% tot 67 jaar, 100% op 67 jaar en daarna afnemend met de sterftekans van de medeverzekerde.
Leeftijdsverschil:	Het leeftijdsverschil is gesteld op drie jaar (een man is drie jaar ouder dan een vrouw).
Bepaling leeftijden:	Deelnemers worden geacht te zijn geboren op 1 juli van zijn of haar geboortjaar.
Uitkeringen:	Voor de berekening van de voorziening pensioenverplichtingen wordt ervan uitgegaan dat de pensioenen achteraf in maandelijks termijnen worden uitbetaald. Bij de berekening van de netto contante waarden van de pensioenen is verondersteld dat de pensioenuitkeringen continu geschieden.
Opslag voor latent wezenpensioen:	Een opslag van 0,6% van de voorziening voor latent partnerpensioen van niet gepensioneerd deelnemers.
Voorziening zieke deelnemers:	Aan het einde van het verslagjaar wordt de Voorziening zieke deelnemers vastgesteld als de afgelopen twee jaar betaalde premies (eigen beheer) voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid (PVI) en arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP).
Voorziening toekomstige kosten:	Vast: €3,745 miljoen. Variabel: de berekende netto contante waarden van de pensioenen zijn verhoogd met 2% ter dekking van de toekomstige uitkeringskosten.

Het bestuur stelt de grondslagen vast per ultimo van het jaar.

De hierboven genoemde grondslagen worden ook gebruikt voor de berekening van de flexibiliserings- en afkoopfactoren. De rekenrente is gelijk aan de rentermijnstructuur die door DNB per ultimo van het jaar wordt gepubliceerd. Aanvullend wordt uitgegaan van:

- | | |
|--|-----------|
| – verhouding man/vrouw (flexibilisering): | 90% / 10% |
| – verhouding man/vrouw (afkoop): | 85% / 15% |
| – verhouding weduwnaar/weduwe (afkoop ingaand partnerpensioen) | 15% / 85% |

De verhouding man/vrouw wordt jaarlijks getoetst aan de hand van:

- de voorzieningen voor actieven, premievrije en arbeidsongeschikte deelnemers die ouder zijn dan 55 jaar (flexibiliseringsfactoren);
- de voorzieningen voor actieven, premievrije en arbeidsongeschikte deelnemers (afkoopfactoren).

Toelichting voorziening toekomstige kosten

Het pensioenfonds houdt een voorziening voor toekomstige kosten aan. Deze voorziening dient ervoor dat de pensioenverplichtingen (operationeel) kunnen worden afgewikkeld, ook in de situatie dat de premie-instroom stopt. Daarnaast wordt met een goede kostenvoorziening ongewenste kostensolidariteit voorkomen, doordat er enerzijds een voorziening is voor de doorlopende kosten van een slapend (premienvrij) fonds na het stoppen van de premie-instroom terwijl anderzijds de meerkosten van een actief fonds worden betaald uit de premie (van de actieven).

Op het moment dat de uitvoeringsovereenkomst door de sponsor wordt beëindigd, is het bestuur voornemens om binnen drie jaar tot liquidatie van het pensioenfonds over te gaan. De opgebouwde aanspraken worden dan overdragen aan een andere pensioenuitvoerder. De (variabele) kostenvoorziening is zodoende grotendeels afhankelijk van de voorziening excassokosten die de overnemende pensioenuitvoerder in rekening zal brengen. Een opslag van 2% wordt door het bestuur als een marktconforme kostenopslag gezien, die een toekomstige pensioenuitvoerder bij liquidatie van het pensioenfonds in rekening zal brengen.

Aanvullend is er een vaste kostenvoorziening ter dekking van de uitvoerings- en liquidatiekosten na opzegging van de uitvoeringsovereenkomst. De vaste kostenvoorziening is gebaseerd op de volgende aannames:

- liquidatie vindt binnen drie jaar na opzegging uitvoeringsovereenkomst plaats;
- het huidige kostenniveau neemt 30% af;
- de liquidatiekosten bedragen 330K.

Het vaste bedrag wordt elke twee jaar opnieuw vastgesteld.

Voorziening arbeidsongeschikten

Voor de gemanifesteerde arbeidsongeschiktheidsrisico's wordt een voorziening aangehouden. Deze voorziening is gelijk aan de contante waarde van het ingegane arbeidsongeschiktheidspensioen tot de AOW-leeftijd plus de contante waarde van de premievrije pensioenopbouw vanwege arbeidsongeschiktheid, zijnde het verschil tussen het bereikbare pensioen en het opgebouwde pensioen. Bij de vaststelling van deze voorziening wordt geen rekening gehouden met revalidatiekansen.

Voorziening zieke deelnemers

Ter dekking van het arbeidsongeschiktheidsrisico van de zieke deelnemers worden de arbeidsongeschiktheidspremies (AOP en PVI) tijdens de wachttijdperiode van twee jaar gereserveerd. Einde 2018 wordt de voorziening zieke deelnemers vastgesteld aan de hand van de 'fictieve' PVI en AOP premies in 2017 en 2018. De fictieve premies worden alsnog vastgesteld op basis van de beschreven methode zoals vastgelegd in deze abtn. Einde 2019 valt dan de 'fictieve' premie 2017 vrij ter dekking van de schades die door arbeidsongeschiktheid in 2019 zijn opgetreden. Daarnaast wordt de werkelijke premie 2019 toegevoegd. Voor 2019 hanteren we de volgende risicopremies:

- een opslag voor premievrijstelling bij invaliditeit van 2,6% van de actuariële koopsom.
- een premie AOP van 0,5% van de pensioengrondslagsom.

9.3 Financiering en premiebeleid

Feitelijke premie

De pensioenregeling wordt gefinancierd uit een door de aangesloten ondernemingen beschikbaar gestelde premie. De afspraak in de uitvoeringsovereenkomst over de CDC-premie is vast voor een periode van vijf jaar.

De feitelijke premie is de komende jaren 28,1% van de pensioengrondslag voor deelnemers uit voormalig compartiment SPDHV en deelnemers die in dienst zijn getreden na 1-1-2015. Hiervan is de deelnemersbijdrage op basis van in het arbeidsvoorwaardenoverleg gemaakte afspraken 8,2% van de pensioengrondslag. Voor deelnemers uit voormalig compartiment SPH is de premie 25,9% van de pensioengrondslag. Hiervan is de deelnemersbijdrage op basis van in het arbeidsvoorwaardenoverleg gemaakte afspraken eveneens 8,2% van de pensioengrondslag.

Indien in enig jaar de feitelijke pensioenpremie (zoals bedoeld in artikel 21 lid 2 van het pensioenreglement) lager is dan de kostendeekkende premie (als bedoeld in artikel 128 Pensioenwet), dan wordt de opbouw van de pensioenaanspraken naar rato verminderd, zodanig dat de pensioenpremie in artikel 21 lid 2 van het pensioenreglement gelijk is aan de premie als bedoeld in artikel 128 Pensioenwet.

Er wordt geen premie-egaliseringsreserve aangehouden.

Kostendeekkende premie

Het Besluit financieel toetsingskader schrijft voor dat de aan het pensioenfonds af te dragen bijdrage (feitelijke premie) jaarlijks wordt getoetst aan de kostendeekkende premie. De kostendeekkende premie is de som van:

- de actuariële benodigde koopsom voor pensioenopbouw en risicodekking in verband met (de aangroei van) pensioenverplichtingen;
- opslag voor het bij de aangroei van pensioenverplichtingen behorende vereist eigen vermogen;
- opslag voor de bij de aangroei van pensioenverplichtingen behorende uitvoeringskosten.

Per 1 januari 2015 hanteert het pensioenfonds een kostendeekkende premie op basis van verwacht rendement conform het Besluit FTK. Deze methode zorgt ervoor dat de kostendeekkende premie minder afhankelijk is van de aanzienlijke (korte termijn) volatiliteit van de rentetermijnstructuur (RTS). Daarnaast sluit deze systematiek goed aan bij de vaste premie-afpraak voor een langere periode tussen het pensioenfonds en de ondernemingen, die kenmerkend is voor het CDC-karakter van de pensioenregeling.

De reële verwachte rendementscurve is door het bestuur opnieuw vastgesteld per 31 december 2016. Uitgangspunten van de vastgestelde rendementscurve zijn:

- voor het rendement op vastrentende waarden is uitgegaan van de DNB rentetermijnstructuur zoals gepubliceerd per 1 januari 2015;
- het verwacht rendement op zakelijke waarden is gebaseerd op de maximale parameters, zoals vastgelegd in artikel 23a, eerste lid van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds;
- een strategische beleggingsmix van 55% zakelijke en 45% vastrentende waarden;
- de toeslagambitie van het pensioenfonds, zijnde een loonambitie voor actieven en een prijsambitie voor inactieven. Er is hierbij uitgegaan van een gecombineerd loon/prijs-ingroeipad conform het nFTK.

De kostendeekkende premie wordt bepaald per 1 januari van het boekjaar op basis van de volgende uitgangspunten.

- het reële verwacht rendement zoals hierboven beschreven. Het gemiddeld verwacht bruto rendement per 1 januari 2018 bedraagt 5,2%. Het gemiddeld verwacht netto rendement (reëel rendement) per 1 januari 2018 bedraagt 3,0%. Een opslag conform het nFTK die bepaald wordt door de hoogste waarde van een opslag voor de voorwaardelijke onderdelen of de solvabiliteitsopslag.
- overige actuariële grondslagen zijn conform de berekening van de voorziening pensioenverplichting.

Aanvullend zijn de volgende uitgangspunten van toepassing:

- een opslag van 6% op de risicokoopsom partnerpensioen ten behoeve van de risicokoopsom wezenpensioen;

- een opslag voor premievrijstelling van 2,6% van de actuariële koopsom (ouderdomspensioen, partnerpensioen en risicokoopsom overlijden);
- een opslag voor het arbeidsongeschiktheidspensioen van 0,5% van de pensioengrondslagsom;
- een opslag in de premie voor de financiering van de jaarlijkse uitvoeringskosten van 1,0% van de pensioengrondslagsom vanaf 1-1-2019.

9.4 Beleggingsbeleid

Doelstelling beleggingsbeleid

Het pensioenfonds voert een pensioenregeling in het belang van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Het bestuur van het pensioenfonds is onder andere verantwoordelijk voor het beleggingsbeleid. De doelstelling van het beleggingsbeleid is het behalen van een hoog en stabiel lange termijn rendement, binnen de door het bestuur vastgestelde risico-parameters en rekening houdend met de lang- en kortlopende verplichtingen van het pensioenfonds, de solvabiliteitseisen die aan haar worden gesteld en de wenselijkheid van een stabiel premiebeleid. Het pensioenfond belegt vanuit de beleggingsovertuiging dat maatschappelijk verantwoord beleggen op de lange termijn lonend is. Daarom wil het fonds alleen samenwerken met vermogensbeheerders die de United Nations Principles for Responsible Investing (UINPRI) hebben ondertekend. Dit alles met inachtneming van de Pensioenwet, de verplichtingenstructuur en de financiering van het Pensioenfonds zoals vastgesteld in de uitvoeringsovereenkomst met de werkgevers.

Verklaring beleggingsbeginselen

Het bestuur heeft een verklaring beleggingsbeginselen opgesteld. Deze beginselen zijn opgenomen in bijlage 3 bij deze abtn.

Strategisch beleggingsplan

Het strategisch beleggingsplan beschrijft het beleggingsbeleid van het pensioenfonds en de uitwerking daarvan aan de hand van:

- de doelstelling van het pensioenfonds;
- de doelstelling en restricties van het strategisch beleggingsbeleid voor de hele portefeuille en diverse beleggingscategorieën;
- de visie van het pensioenfonds op de beleggingen;
- de risico's die het behalen van de doelstelling in de weg zouden kunnen staan.

Naast het strategisch beleggingsplan wordt jaarlijks een jaarplan beleggingen geschreven, waarin wordt ingegaan op de speerpunten voor de beleggingen in het betreffende jaar. Het strategisch beleid ligt in principe voor drie jaar vast met een jaarlijkse update.

Het pensioenfonds voert geen tactisch beleid uit, wat betekent dat het pensioenfonds geen bewuste over- of onderweging aanbrengt ten opzichte van de strategische mix binnen de portefeuille. Binnen beleggingsfondsen kan wel bewust worden afgeweken van de benchmarks, als gevolg van het actieve beleid dat binnen de fondsen wordt gevoerd.

Strategische assetallocatie

Het lange termijn beleggingsbeleid wordt, op basis van een ALM-studie, driejaarlijks door het bestuur onderzocht en geanalyseerd, (zie ook paragraaf 6.8 met betrekking tot het jaarlijks opstellen van een Jaarplan beleggingen). Op basis van de ALM-studie vindt een herijking plaats van de strategische beleggingsmix, met de mate van renteafdekking. Het bestuur kiest bewust om de strategische mix direct op de ALM te laten aansluiten. Dus zonder tussenstap met een verfijnde strategische asset allocatie, omdat daarmee de aansluiting met de uitgangspunten van de ALM verloren kan gaan. De strategische beleggingsmix vormt tevens de basis voor het beleggingsbeleid dat het pensioenfonds in de praktijk wil uitvoeren. Daarom worden in de ALM-studie dezelfde beleggingscategorieën gedefinieerd als de beleggingscategorieën waarin uiteindelijk door het pensioenfonds wordt belegd.

De te beleggen gelden zijn verdeeld over de diverse beleggingscategorieën zoals obligaties, aandelen ontwikkelde markten, aandelen opkomende markten en vastgoed. De beleggingen worden gewaardeerd tegen actuele waarde. Het pensioenfonds beoordeelt elke belegging op basis van risico- en rendementsoverwegingen, managementfee en het totale effect op de beleggingsportefeuille in samenhang met de totale verplichtingenstructuur.

Uitgangspunt voor het strategische beleid is de strategische beleggingsmix, waarbij de doelstelling van het fonds wordt nagestreefd. Omdat één van de beleggingsovertuigingen is dat de insteek van de portefeuilles helder, transparent en niet nodeloos gecompliceerd is, is gekozen voor de volgende strategische beleggingsmix.

Strategische beleggingsmix

In de onderstaande tabel is op hoofdlijnen weergegeven hoe het pensioenfonds het strategisch beleggingsbeleid heeft vormgegeven.

De samenstelling van de strategische beleggingsportefeuille is in bijlage 4 weergegeven.

Categorie	Strategische mix	Bandbreedte
Zakelijke waarden	55%	50% - 60%
Vastrentende waarden	45%	40% - 50%

In de bestuursvergadering van juli 2018 is besloten dat de bovenstaande strategische mix van toepassing is op de gehele beleggingsportefeuille van SPHDHV na samenvoeging van de vermogens uit de compartimenten Haskoning en DHV.

De belangrijkste overweging voor het pensioenfonds bij deze keuze voor het strategische beleid is het streven naar een redelijke mate van toeslagverlening in combinatie met een acceptabel neerwaarts risico.

Vastrentende waarden

De vastrentende waarden hebben een tweeledig doel. Ten eerste om samen met renteswaps invulling te geven aan de renteafdekking. Ten tweede is het doel om diversificatie aan te brengen binnen de totale beleggingsportefeuille en het realiseren van extra rendement ten opzichte van de verplichtingen.

Omdat SPHDHV de renteafdekking mede realiseert door middel van langlopende staatsleningen moeten de staatsleningen een voldoende lange looptijd hebben. Uitgangspunt voor de samenstelling van de langlopende obligatieportefeuille vormen de pensioenverplichtingen van het pensioenfonds. Samen met de aanvullende renteswaps worden de pensioenverplichtingen zo nauwkeurig mogelijk afgedekt conform de leidraad renteafdekking (zie hieronder) over de verschillende looptijden. Hierbij wordt ook rekening gehouden met de bijdrage van de mondiale bedrijfsobligaties aan de renteafdekking.

Renteafdekking

Na een analyse door de BAC van het beleid voor renteafdekking, heeft het bestuur gekozen voor een dynamische renteafdekking, waarbij de mate van afdekking wordt bepaald door de marktrente en de dekkingsgraad. Hierdoor wordt de a-symmetrie in de huidige rente meegewogen en wordt tevens aan risicoreductie gedaan in geval de dekkingsgraad van het compartiment een niveau bereikt waarbij het behalen van de ambitie moeilijk wordt. In het geval SPHDHV in een gezonde financiële situatie verkeert, zodat zij haar ambitie goed waar kan maken, wordt risicoreductie toegepast.

Als leidraad is de volgende tabel opgesteld. Deze tabel geldt als leidraad, waarbij de genoemde waarde voor renteafdekking zal worden aangehouden, tenzij er een goede reden is dit niet te doen.

Renteafdekking		Dekkingsgraad (UFR-actueel)					
		MVEV		VEV		TBI	
		95%	105%	115%	125%	130%	>140%
20-jaars rente	0,50%	40%	35%	30%	30%	35%	40%
	1,00%	40%	35%	35%	35%	35%	40%
	1,50%	45%	35%	35%	40%	40%	45%
	2,00%	45%	40%	40%	45%	45%	45%
	2,50%	45%	40%	40%	45%	45%	50%
	3,00%	50%	45%	45%	50%	50%	55%
	3,50%	50%	45%	45%	50%	50%	55%
	4,00%	50%	50%	50%	55%	55%	60%
	4,50%	55%	55%	55%	55%	60%	65%
	5,00%	60%	60%	60%	60%	65%	65%
	5,50%	60%	60%	60%	65%	65%	65%

Beleid en herbalancerings

Met de keuze voor de strategische beleggingsmix en de renteafdeckingsstrategie heeft het bestuur het gewenste risicoprofiel van de beleggingen vastgesteld. Jaarlijks wordt de portefeuille teruggebracht naar de strategische mix. Als tussentijds een deel van de mix buiten de bandbreedte terecht komt, wordt dat deel ook tussentijds gebalanceerd naar de strategische mix. Door deze tussentijdse herbalancerings wordt de mix binnen de bandbreedtes gehandhaafd. Dit zorgt ervoor dat het gekozen risicoprofiel op het gewenste niveau wordt gehandhaafd.

9.5 Uitvoering vermogensbeheer

In deze paragraaf wordt weergegeven op welke manier de uitvoering van het vermogensbeheer is georganiseerd.

Prudent person

Het pensioenfonds belegt in overeenstemming met de prudent-person-regel. DNB vat dit samen als dat de veiligheid, de kwaliteit, de liquiditeit en het rendement van de portefeuille als geheel zijn gewaarborgd. Concentratierisico's worden vermeden, de activa worden naar behoren gediversifieerd. Tevens dienen de beleggingen te zijn afgestemd op de aard en duur van de verwachte uitkeringen. Illiquide beleggingen worden tot een prudent niveau beperkt. Het gebruik van derivaten is toegestaan in verband met risicoreductie of om doeltreffend portefeuillebeheer te vergemakkelijken.

Kostenbeheersing

Bij de uitvoering van het beleggingsbeleid maakt het pensioenfonds geen andere kosten dan die redelijk en proportioneel zijn in relatie tot de omvang en de samenstelling van het belegd vermogen en de doelstelling van het pensioenfonds.

Kostentransparantie is belangrijk voor alle beleggingscategorieën en speelt vooral bij de minder liquide of alternatieve middelen. In alle besluiten wordt het kostenaspect meegenomen. Er wordt niet belegd in de bijdragende ondernemingen.

Deskundigheid

Het pensioenfonds zorgt ervoor dat zij in alle fasen van het beleggingsproces beschikt over de deskundigheid die vereist is voor:

- een optimaal beleggingsresultaat;
- een professioneel beheer van de beleggingen;

- de beheersing van de aan beleggingen verbonden risico's.

Scheiding van belangen

Het pensioenfonds zorgt ervoor dat bij de personen die belast zijn met (de uitvoering van) het beleggingsbeleid geen sprake is van belangenverstrengeling of tegenstrijdige belangen. De personen die belast zijn met (de uitvoering van) het beleggingsbeleid zijn gehouden de gedragscode van het pensioenfonds na te leven. Deze gedragscode voldoet aan de eisen die DNB en de Autoriteit Financiële Markten (AFM) hieraan stellen.

Risicobeheersing

Het beleggingsbeleid wordt in beginsel driejaarlijks, met een tussentijdse beoordeling, geanalyseerd. Een belangrijk instrument hierbij is de ALM-studie, waarbij ontwikkelingen in de beleggingen en verplichtingen in hun onderlinge samenhang worden beoordeeld. De uitkomsten worden weergegeven in een nota, op basis waarvan het bestuur van het pensioenfonds vervolgens de beleidsuitgangspunten voor het premie-, indexatie en beleggingsbeleid vaststelt.

Selectie vermogensbeheerders

Het pensioenfonds heeft ervoor gekozen om de uitvoering van het vermogensbeheer uit te besteden aan (verschillende) vermogensbeheerders. Dit vindt in praktijk plaats door te beleggen in beleggingsfondsen die door verschillende vermogensbeheerders worden gemanaged.

Wanneer is besloten in welke strategieën en beleggingscategorieën wordt belegd en tevens aan welke eisen een fonds of manager die dit gaat uitvoeren moet voldoen, wordt het selectieproces opgestart. Van een long list wordt naar een short list toegewerkt. Dit proces past binnen het uitbestedingsbeleid.

Het pensioenfonds hanteert een proces om vermogensbeheerders of beleggingsfondsen te selecteren. Hierin wordt het pensioenfonds ondersteund door een externe partij als specialistische kennis over de markt, de regio of beleggingscategorie ontbreekt. Het selectieproces loopt volgens bepaalde beleggingscriteria en wordt gedocumenteerd. Dezelfde criteria spelen een rol bij het monitoren van de fondsen, zodat het selectie- en monitoringproces consistent is.

Het pensioenfonds heeft kwalitatieve en kwantitatieve criteria opgesteld op basis waarvan zij vermogensbeheerders of fondsen selecteren. De vermogensbeheerders passen binnen de beleggingsovertuigingen en beleggingsrichtlijnen van het pensioenfonds. Bij de beoordeling van vermogensbeheerders of fondsen hanteert het pensioenfonds een raamwerk met (de) zeven hoofdcriteria: Philosophy (filosofie), People (de mensen), Parent (het bedrijf), Process (het proces), Performance (rendement), Price (prijs), Planet (verantwoord beleggen).

Op basis van de criteria stelt de beleggingscommissie een lijst samen van een aantal beheerders of fondsen die aan de criteria voldoen en die qua aanbod passen bij de beleggingsbehoefte vanuit het beleggingsproces. De vermogensbeheerders in de shortlist worden gevraagd een offerte uit te brengen en/of een presentatie te geven voor de beleggingscommissie. Bij volledig nieuwe beleggingscategorieën, fondsen of beheerders die niet eerder gemonitord en geëvalueerd zijn geweest zal een operational due diligence onderdeel uitmaken van het proces.

Wanneer de BAC, ondersteund door het pensioenbureau, de selectie van een fonds of manager heeft afgerond zal er een investment proposal als advies naar het bestuur gaan. Een investment proposal wordt opgesteld door een beleggingsspecialist, een risicospecialist en een jurist en is het resultaat van samenwerking van pensioenbureau, BAC en RAC. Het investment proposal is een due diligence op beleggingsgebied, risicogebied en juridisch gebied en beschrijft onder meer uitleg waarom er een fonds wordt gezocht en waarom de geselecteerde vermogensbeheerder de meest geschikte partij is. Indien een investment proposal (zie voorbeeld in bijlage 4) wordt goedgekeurd door het bestuur kan de investering geïmplementeerd worden. Bij transacties in de portefeuille die groter dan gemiddeld zijn wordt door een vermogensbeheerder, een adviseur, een transitie-manager of BAC een transitieplan opgesteld.

Op basis van het investment proposal en het daarin opgenomen advies van de beleggingscommissie neemt het bestuur een besluit. Het genomen besluit met de investment proposal wordt gearchiveerd ter latere verantwoording.

Uitvoering rentebeleid

De renteafdekking wordt voor een deel geëffectueerd door in obligaties te beleggen. Een deel van de obligatieportefeuille wordt belegd in langlopende Europese staatsleningen met een AAA-rating. Door toevoeging van kredietrisico wordt beoogd om een hoger verwacht rendement op langere termijn te realiseren op vastrentende waarden ten opzichte van de verplichtingen. Hierbij wordt gestreefd naar zoveel mogelijk spreiding van dit risico over verschillende sectoren, landen en ratingcategorieën, zoals in de beleggingsrichtlijnen is vastgelegd. Het curverisico en spreadrisico worden op maandbasis gemonitord in de beleggingsrapportage. Dit beleid wordt uitgevoerd door een discretionair mandaat gemanaged door PIMCO.

De sturing van de renteafdekking en de samenstelling van de vastrentende waardenportefeuille is primair gericht op het realiseren van de gewenste duration (of rentegevoeligheid) ten opzichte van de pensioenverplichtingen. Tevens wordt bij de inrichting van de portefeuille rekening gehouden met de verdeling van de rentegevoeligheid van de vastrentende portefeuille over de verschillende looptijden ten opzichte van de verplichtingen. Daarbij streeft het fonds naar een renteafdekking die over alle looptijden optimaal aansluit bij de gewenste normafdekking om het curverisico te minimaliseren.

In de beleggingsrapportage wordt maandelijks gerapporteerd over het renterisico en de mate van renteafdekking conform de leidraad.

Performancemeting en rapportage

De waarde van de portefeuille en de onderliggende beleggingsfondsen en mandaten worden bepaald op basis van marktwaarde. Het pensioenbureau ontvangt van de vermogensbeheerders op maandbasis de waardering van de beleggingsfondsen en mandaten, het rendement en de bijhorende benchmark.

Op maandbasis laat het pensioenbureau door First Pensions een rapportage samenstellen, waarmee inzicht wordt verkregen in kerngrootheden. Deze rapportage stelt het bestuur (kwartaalrapportage) en de BAC (maandrapportage) in staat om in één oogopslag te beoordelen of het gevoerde beleid voldoet aan de strategische normen en doelstellingen.

Voor de DNB-rapportage moeten vastrentende waarden worden ingedeeld op basis van hun rating. De gebruikte rating wordt bepaald als het gemiddelde over S&P, Moody's en Fitch, conform de wens van DNB.

De ondersteuning bij de voorbereiding van diverse vereiste rapportages aan de toezichthouder is uitbesteed aan First Pensions en Sprengels & Verschuren. Kas Bank is onze custodian voor het discretionaire rentemandaat.

Kas Bank is effectenbewaarder voor de portefeuille vastrentende waarden (inclusief renteswaps) en voert hiervoor de beleggingenadministratie.

Het pensioenfonds maakt voor het beheer van de portefeuille zakelijke waarden gebruik van verschillende vermogensbeheerders (zie bijlage 4: strategische beleggingsmix).

Evaluatie

Jaarlijks stelt het pensioenbureau per beleggingsfonds de zogenaamde fondskenmerken op. In de fondskenmerken wordt een actueel overzicht gegeven van de belangrijkste kenmerken van de beleggingsfondsen, beleggingsrestricties, fees, juridische structuur en actuele positionering van het fonds. Deze rapportages zijn onder andere bedoeld voor de BAC om maandelijks te toetsen of de fondsen zich houden aan de beleggingsvoorwaarden (compliance check).

De evaluatie van de vermogensbeheerders en de beleggingsfondsen dan wel mandaten door de BAC vindt jaarlijks zowel op kwantitatieve als kwalitatieve wijze plaats, waarbij de fondsen worden beoordeeld op de onderdelen zoals benoemd bij de paragraaf 'selectie'. Op basis van deze beoordeling brengt de BAC advies uit aan het bestuur over de continuering van de beleggingsfondsen dan wel mandaten.

9.6 Toeslagbeleid

Het pensioenfonds kent een voorwaardelijke toeslagregeling. Uitgangspunt hierbij is dat de pensioenaanspraken en pensioenrechten in principe jaarlijks per 1 april worden aangepast.

- *Het bestuur streeft ernaar dat op de pensioenaanspraken van deelnemers jaarlijks een toeslag wordt verleend van de procentuele verhoging van de door het Centraal Bureau voor de Statistiek gepubliceerde loonindex cao-lonen per maand, exclusief bijzondere beloningen, totaal cao-sectoren (over het voorgaand kalenderjaar).*
- *Het bestuur streeft ernaar dat op de ingegane pensioenen en opgebouwde pensioenaanspraken van pensioengerechtigden respectievelijk gewezen deelnemers jaarlijks een toeslag wordt verleend van maximaal de procentuele verhoging van het door het Centraal Bureau voor de Statistiek gepubliceerde consumentenprijsindexcijfer alle bestedingen afgeleid (over het voorgaand kalenderjaar).*

De mate van toeslagverlening wordt jaarlijks per 1 april door het bestuur vastgesteld en is afhankelijk van de beleidsdekkingsgraad per 31 december van het voorgaande jaar. Er bestaat geen recht op toeslagen. Er is in de premie geen component voor financiering van toeslagen opgenomen. Bovendien wordt er geen reserve aangehouden om in de toekomst toeslagen te kunnen toekennen. De toeslagen worden derhalve gefinancierd uit de beleggingsrendementen en risicobuffers, het (eigen) vermogen ten opzichte van de verplichtingen.

Het omschreven beleid kan te allen tijde door het bestuur voor alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden worden aangepast.

Reguliere indexatie

Feitelijke toekenning van toeslagen zal altijd pas plaatsvinden na een daartoe door het bestuur genomen besluit. Het bestuur zal bij het toekennen van reguliere toeslagen, de richtlijnen *toekomstbestendig indexeren* volgen. Dit houdt in dat het fonds voldoende eigen vermogen moet hebben om de indexatie die het op enig moment toekent, ook in toekomstige jaren te kunnen toekennen. Als het eigen vermogen niet voldoende is, mag er geen of ten dele indexatie worden toegekend. De corresponderende dekkingsgraad is afhankelijk van de rente.

De beleidsdekkingsgraad vanaf welke (gedeeltelijk) toeslagverlening mag worden verleend heet de toeslagdrempel. Deze is voor het pensioenfonds de in het FTK voorgeschreven 110%.

Extra indexatie

Het bestuur kan besluiten om per 1 april van enig jaar extra indexatie toe te kennen. De belangrijkste voorwaarde is dat het pensioenfonds per 31 december van het voorgaande jaar voldoende eigen vermogen moet hebben. Dit betekent dat het pensioenfonds allereerst voldoende vermogen moet aanhouden om de toeslagambitie te kunnen waarmaken. (De beleidsdekkingsgraad is dan ongeveer 130%). Van het verschil tussen het aanwezige eigen vermogen en het in de vorige zin bedoelde vermogen wordt maximaal 1/5 deel aangewend voor extra indexatie.

Het bestuur maakt geen onderscheid tussen inhaalindexatie en reparatie van kortingen. Beide vallen onder de noemer extra indexatie. Extra indexatie wordt toegekend volgens het *open systeem* waarbij het bestuur zich zal inzetten om voor de extra indexaties de fiscale ruimte maximaal te benutten. Er moet wel voor gezorgd worden dat er geen fiscaal bovenmatig pensioen ontstaat.

9.7 Korten van aanspraken

Het pensioenfonds heeft nog een laatste sturingsmiddel, dat echter als een noodrem gekarakteriseerd dient te worden. Dit betreft de mogelijkheid van het verminderen van pensioenaanspraken en pensioenrechten. Als de financiële positie van het pensioenfonds het vereist kunnen de opgebouwde aanspraken en pensioenrechten, worden verlaagd zodat deze weer in overeenstemming worden gebracht met de middelen van het pensioenfonds. Het pensioenfonds heeft deze mogelijkheid nadrukkelijk in de communicatie met (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden betrokken. Voordat tot gebruik van deze noodrem kan worden besloten, dienen echter alle mogelijke alternatieven onderzocht te zijn.

Het pensioenfonds kan de verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten uitsluitend verminderen indien:

- de technische voorzieningen en het minimaal vereist eigen vermogen niet meer volledig door waarden zijn gedekt;
- het pensioenfonds niet in staat is binnen een redelijke termijn de technische voorzieningen en het minimaal vereist eigen vermogen door waarden te dekken zonder dat de belangen van gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, andere aanspraakgerechtigden of de werkgever(s) onevenredig worden geschaad; en
- alle overige beschikbare sturingsmiddelen, met uitzondering van het beleggingsbeleid en de premie, zijn ingezet zoals uitgewerkt in het herstelplan.

Het bestuur zal in situaties waarbij eigen vermogen van het pensioenfonds lager is dan het vereist eigen vermogen uitgaan van een hersteltermijn van maximaal tien jaar.

Het bestuur is van mening dat het tijdig moet ingrijpen om een tekortsituatie niet te lang te laten duren. De risico's liggen bij de deelnemers (CDC-regeling) en het bestuur wil voorkomen dat het pensioenfonds door uitstel van maatregelen in een slechtere financiële positie komt. Het bestuur is van mening dat de dekkingsgraad niet te lang onder de 100% mag liggen. Daarnaast vindt het bestuur dat als pensioenen verlaagd moeten worden vanwege een langdurige financieel slechte situatie, de korting zoveel mogelijk ineens moet worden doorgevoerd. Niettemin moet een zeer hoge mate van korten worden voorkomen.

- Het bestuur besluit, wanneer de beleidsdekkingsgraad per ultimo van enig jaar lager is dan 100%, dat dan gedurende maximaal twee opvolgende jaren per jaareinde de beleidsdekkingsgraad lager mag zijn dan 100%. Als dat het geval is, worden alle pensioen verlaagd, zodat de dekkingsgraad 100% wordt. Als het korten meer zou moeten zijn dan 5%, dan zal dit worden beperkt tot 5% per jaar.
- Het bestuur besluit dat de beleidsdekkingsgraad gedurende maximaal vijf jaar lager mag zijn de MVEV-dekkingsgraad (ingevolge wettelijke vereisten). Als dat het geval is, worden alle pensioenen onvoorwaardelijk verlaagd zodat de dekkingsgraad gelijk wordt aan het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV). Als het onvoorwaardelijke korten meer moet zijn dan 5%, dan zal wordt het korten gefaseerd uitgevoerd in stappen van maximaal 5% per jaar.

Het bestuur zal, als meerjarig korten, die afzonderlijk lager is dan 0,5% per jaar, moet worden doorgevoerd, de periode waarover het korten mag worden uitgesmeerd te verkleinen, zodat de jaarlijkse vermindering minimaal 0,5% per jaar wordt.

Het pensioenfonds informeert de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden schriftelijk over het besluit tot vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten. Voor gewezen deelnemers geldt op grond van de IORP II-richtlijn het beleid dat de informatie over hun pensioenrechten vanaf 2019 jaarlijks op een UPO voor hen ter beschikking komt, in die zin dat zij de informatie vier jaar achtereen op de website van het fonds kunnen aantreffen en dat deze informatie in het vijfde jaar actief aan hen verstrekt wordt. De vermindering van de pensioenrechten van pensioengerechtigden wordt ten minste drie maanden voordat een korting wordt doorgevoerd aan betrokkenen gemeld.

9.8 Haalbaarheidstoets

Het pensioenfonds voert jaarlijks een haalbaarheidstoets uit, waarbij met een door DNB voorgeschreven methodiek - op een vergelijkbare wijze voor alle pensioenfondsen - wordt beoordeeld of het pensioenfonds aan zijn verplichtingen op de lange termijn kan voldoen. De haalbaarheidstoets biedt tevens inzicht in de mate waarin de voorwaardelijke toeslagverlening naar verwachting op de lange termijn (zestig jaar) kan worden toegekend aan de huidige deelnemers.

De haalbaarheidstoets omvat zestig prognosejaren, gerekend vanaf de rapportagedatum. Het bestuur heeft voorbij deze tijdshorizon van zestig prognosejaren een kwalitatief beeld van de verwachtingen, risico's en het beleid van het fonds. De prognoses worden berekend op basis van door DNB voorgeschreven scenario's.

Als er sprake is van aanzienlijke wijzigingen in de huidige of verwachte financiële positie van het pensioenfonds, of als er een majeure wijziging van beleid wordt doorgevoerd, voert het pensioenfonds tussentijds een zogenoemde aanvangshaalbaarheidstoets uit.

De haalbaarheidstoets wordt uitgevoerd door de adviserend actuaire. Het bestuur stelt de uitkomsten van de haalbaarheidstoets vast. De uitkomsten worden met sociale partners en het verantwoordingsorgaan besproken.

Het bestuur heeft een aanvangshaalbaarheidstoets uitgevoerd op basis van de situatie per 1 januari 2015 en zal deze toets jaarlijks actualiseren op basis van de dan actuele omstandigheden en verwachtingen.

9.9 (Beleids)dekkingsgraad

De beleidsdekkingsgraad is het rekenkundig gemiddelde van de actuele dekkingsgraad en de actuele dekkingsgraden per het einde van elf voorliggende kalendermaanden.

Het pensioenfonds bepaalt per het einde van iedere kalendermaand de actuele dekkingsgraad en de beleidsdekkingsgraad. De dekkingsgraad wordt vastgesteld als de verhouding tussen het pensioenvermogen van het pensioenfonds en de VPV (conform de rekenregels nFTK). De VPV wordt berekend aan de hand van de actuele stand van de pensioenverplichtingen (zie paragraaf 9.2). Het pensioenvermogen wordt grotendeels per maand bepaald, op basis van de opgaven die de vermogensbeheerders verstrekken. Alleen voor beleggingen in niet-beursgenoteerd vastgoed (2,5% van de portefeuille) wordt per kwartaaleinde de waarde gerapporteerd. Voor tussenliggende maandeinden wordt de laatst bekende waarde aangehouden. De dekkingsgraad geeft een getrouw beeld van de financiële situatie van het pensioenfonds.

9.10 Minimaal vereist eigen vermogen

Het minimaal vereist eigen vermogen wordt vastgesteld conform de gestelde wettelijke eisen bij of krachtens artikel 131 van de Pensioenwet.

Op basis van de samenstelling van het belegd vermogen en de technische voorziening bedraagt het minimaal vereist eigen vermogen per 1 januari 2018 4,2% van de technische voorziening.

9.11 Vereist eigen vermogen

Het pensioenfonds stelt het vereist eigen vermogen zodanig vast dat met een zekerheid van 97,5% wordt voorkomen dat het pensioenfonds binnen een periode van een jaar over minder waarden beschikt dan de hoogte van de technische voorzieningen.

Het pensioenfonds maakt voor de berekening van het vereist eigen vermogen gebruik van het standaardmodel. De beleggingsportefeuille van het pensioenfonds bevat namelijk een gediversifieerde mix van gebruikelijke beleggingscategorieën, waarvan de risico's adequaat door het standaardmodel worden geadresseerd.

Op basis van de samenstelling van het belegd vermogen en de technische voorziening bedraagt het vereist eigen vermogen van het pensioenfonds per 1 januari 2018 23,8% van de technische voorziening.

Het pensioenvermogen is op 1 januari 2016 minder dan de som van de technische voorzieningen en het vereist eigen vermogen. Er is derhalve sprake van een reservetekort. Het bestuur van het pensioenfonds heeft, met in achtneming van het bepaalde bij of krachtens artikel 140 van de Pensioenwet, een herstelplan opgesteld. In het herstelplan beschrijft het bestuur op welke wijze het pensioenfonds een haalbaar herstelpad volgt om naar verwachting in de komende 10 jaar het vereist eigen vermogen weer te bereiken en er geen reservetekort meer is. Zolang het reservetekort zich voordoet wordt jaarlijks een evaluatie gemaakt van het herstelplan.

9.12 Vrij vermogen

Het totaal gewenst vermogen, welke door het pensioenfonds wordt nagestreefd, is gelijk aan de technische voorzieningen vermeerderd met het vereist eigen vermogen. Het pensioenvermogen boven het gewenst vermogen is het vrije vermogen van het pensioenfonds.

9.13 Systematiek vaststellen parameters

De parameters die gehanteerd worden bij de berekeningen ten behoeve van de vaststelling van de technische voorzieningen, de gedempte premie, het vereist eigen vermogen en de continuïteitsanalyse worden door het bestuur van het pensioenfonds vastgesteld. De parameters voldoen ten minste aan de voorwaarden conform de Regeling parameters pensioenfondsen.

10. Financieel beleid en sturingsinstrumenten

Pensioenbeleid

De pensioenregeling is gebaseerd op de pensioenovereenkomst die is overeengekomen tussen sociale partners en door het pensioenfonds in uitvoering is genomen. De pensioenregeling heeft een vaste pensioenpremie als basis, waaruit de streefopbouw en risicodekking gefinancierd moeten worden. Voordat voor een nieuwe vaste periode de pensioenpremie wordt afgesproken, overleggen sociale partners over de gewenste pensioenregeling (opbouw, ambitie) en de maximaal te betalen premie. Deze elementen moeten met elkaar in verhouding zijn. Het bestuur speelt hierin een adviserende en faciliterende rol. Nadat sociale partners een pensioenovereenkomst hebben gesloten, toetst het bestuur of het deze overeenkomst kan uitvoeren. Het bestuur beoordeelt de gewenste pensioenregeling dan (onder meer) op (financiële) haalbaarheid, evenwichtigheid, uitvoerbaarheid, gewenste risicohouding en communiceerbaarheid.

Premiebeleid

De daadwerkelijke ontwikkelingen zullen van jaar tot jaar een afwijking te zien geven van de verwachtingen. Deze afwijkingen kunnen per saldo leiden tot een gunstiger of tot een ongunstiger financiële positie van het pensioenfonds. De kostendekkende premie en de feitelijk ontvangen premie worden vermeld in de jaarrekening en het jaarverslag van het pensioenfonds.

Beleggingsbeleid

Door het strategische beleggingsbeleid periodiek te herijken aan de hand van een nieuwe ALM-studie dan wel haalbaarheidstoets kan worden ingespeeld op wijzigingen in de financiële positie van het pensioenfonds dan wel de risicoperceptie van het bestuur van het pensioenfonds.

Het strategisch beleggingsbeleid wordt door middel van een ALM-studie afgestemd op de verplichtingen van het pensioenfonds. Door het strategisch beleggingsbeleid om de drie jaren te herijken aan de hand van een nieuwe ALM-studie, kan er worden ingespeeld op wijzigingen in het risicoprofiel van de pensioentoezeggingen en in de risicoperceptie van het bestuur van het pensioenfonds.

Toeslagenbeleid

Uit paragraaf 9.5 blijkt dat de aanpassing van de ingegane pensioenen en premievrije aanspraken door middel van een toeslagverlening voorwaardelijk is. Het bestuur is bevoegd de toeslagverlening te verminderen, zo nodig tot nul, als de financiële positie van het pensioenfonds daartoe noodzaakt.

Beleid korten pensioenen

Het pensioenfonds heeft nog een laatste sturingsmiddel, dat echter als een noodrem gekarakteriseerd dient te worden. Dit betreft de mogelijkheid van het verminderen van pensioenaanspraken en pensioenrechten. Als de financiële positie van het pensioenfonds het vereist kunnen de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten, worden verlaagd zodat deze in overeenstemming worden gebracht met de middelen van het pensioenfonds.

Financieel crisisplan

Het bestuur heeft een analyse gemaakt van de maatregelen die het ter beschikking heeft in geval van crisis of calamiteit. Deze maatregelen zijn vastgelegd in het *financieel crisisplan*. Het financieel crisisplan is als bijlage bij deze abtn opgenomen.

Bijlage 1 Samenstelling bestuur en commissies

De samenstelling van het bestuur is per 1 januari 2019 als volgt:

	M/V	Jaar	Voordracht	Functie	T/m
Alexander Crena de longh	M	1973	werkgever	lid	2019
Maarten Faber	M	1965	werkgever	lid	2020
Johan Krijgsman	M	1960	werknemers	lid DB	2020
Henk Liekens	M	1956	werknemers	lid DB	2019
Lood van Velsen	M	1948	gepensioneerden	lid	2021
Rudolf van Ommen	M	1952	gepensioneerden	lid	2021
Liesbeth Galesloot	V	1962	werkgever	voorzitter	2022
Hedwig Peters	V	1959	werknemers	lid	2022

Onder voorbehoud van goedkeuring door DNB zal Liesbeth Galesloot per 1 januari 2019 als voorzitter aantreden en worden benoemd voor een periode van 4 jaar.

Per 1 januari 2019 is de communicatiecommissie als volgt samengesteld:

vacature	lid (HaskoningDHV Nederland B.V.)
Gerjan Zeissink	lid (HaskoningDHV Nederland B.V.)
Liesbeth Galesloot	lid
Lies van Rijssen	lid (pensioenbureau)
Rudolf van Ommen	voorzitter

Per 1 januari 2019 is de beleggingsadviescommissie als volgt samengesteld:

Maarten Faber	lid
Johan Krijgsman	voorzitter
Hedwig Peters	lid
Rutger van Asselt	lid (Sprenkels & Verschuren)

Per 1 januari 2019 is de risicoadviescommissie is als volgt samengesteld:

Alexander Crena de longh	lid
Hedwig Peters	lid
Henk Liekens	voorzitter
Lood van Velsen	lid
Henri Castillion	Risicomanager

Per 1 januari 2019 is de ad hoc commissie Toekomst als volgt samengesteld:

Alexander Crena de longh	lid
Hedwig Peters	voorzitter
Henk Liekens	lid

Sleutelfuncties IORP II

Uit hoofde van de IORP II-wetgeving heeft het bestuur uit zijn midden op 13 december 2018 Alexander Crena de longh en Henk Liekens per 19 januari 2019 benoemd als kandidaat functiehouders van de respectievelijke sleutelfuncties Risicobeheer en Internal Audit. Het bestuur heeft ervoor gekozen het functiehouderschap van de sleutelfunctie Actuarieel per 19 januari 2019 voor drie jaar uit te besteden aan de certificerend actuaris van WTW. De benoeming van de genoemde bestuursleden als kandidaat functiehouders van de sleutelfuncties Risicobeheer en Internal Audit brengt noodzakelijke aanpassingen met zich mee voor de samenstelling van diverse commissies en van het dagelijks bestuur. Deze aanpassingen werkt het fonds uit in Q2 2019.

Per 1 januari 2019 is het verantwoordingsorgaan als volgt samengesteld.

Naam			functie	op voordracht van
Hans Bus	M	1946	lid	pensioengerechtigden
Frits Smedts	M	1969	lid	werkgever
Erik Goldsteen	M	1953	secretaris	werkgever
Madeleine Inckel	V	1961	lid	werknemers
Jos Reinders	M	1963	voorzitter	werknemers
vacaturewerknemers				
vacaturepensioengerechtigden				

De samenstelling van de visitatiecommissie is per 1 januari 2019 als volgt:

Els Janssen	(voorzitter, Edmond Halley)
Constance van Noort*	(lid, CNPadvies)
Joyce van Dorssen**	(lid, bestuur Stichting Pensioenfonds ABN AMRO Bank)

*Constance van Noort vervangt op 1 januari 2019 Marlies van Boom die per 1 september 2018 is afgetreden.

**Joyce van Dorssen vult per 1 januari 2019 de vacature voor een derde lid van de visitatiecommissie in.

Bijlage 2 Handboek Risicomanagement

Deze bijlage is helemaal achteraan bijgevoegd om te voorkomen dat de pagina nummering onduidelijkheden geeft.

Het handboek risicomanagement is een zelfstandig document, vastgesteld door bestuur van het pensioenfonds op 1 maart 2016. Er komt in het eerste halfjaar 2019 een geheel vernieuwd handboek waarin de IORP II-richtlijn is verwerkt.

Bijlage 3 Beleggingsbeginselen

Het bestuur heeft in zijn vergadering van 13 december 2018 het strategisch beleggingsplan 2019-2020 vastgesteld. Hierin zijn tevens de onderstaande beleggingsovertuigingen vastgesteld. De beleggingsovertuigingen van het pensioenfonds geven het beleid richting en zijn als volgt.

Asset allocatie is de belangrijkste keuze

SPHDHV is van mening dat de bepaling van de strategische asset allocatie de belangrijkste component is in de realisatie van een optimaal rendement/risicoprofiel. De realisatie van een optimaal rendement/risicoprofiel is bepalend voor een robuust pensioenresultaat onder verschillende economische scenario's.

Beleggingen dienen transparant te zijn, er wordt gestreefd naar eenvoud

In eerste instantie wordt gestreefd naar een zo eenvoudig mogelijke portefeuille-opbouw. Maar gegeven de doelstelling om binnen een vastgesteld risicokader het rendement te optimaliseren, kan niet worden volstaan met alleen zeer eenvoudige beleggingen. Het is echter van belang niet geconfronteerd te worden met risico's die bij aanvang niet onderkend zijn.

Een belegging moet transparant zijn om de mogelijke risico's van de investering goed in te kunnen schatten. Dit om te voorkomen dat de samenstelling van de portefeuille mogelijk een ander rendement/risicoprofiel heeft dan gedacht.

Bepaalde beleggingsrisico's worden beloond met een hoger verwacht rendement

SPHDHV gelooft in de aanwezigheid van risicopremie. Over een langere periode leveren bepaalde beleggingen een hoger netto rendement op. Dit hogere rendement gaat gepaard met een hoger risico. SPHDHV is alleen bereid om netto risicopremie te incasseren als dit past binnen het rendement/risicoprofiel van het pensioenfonds waarbij de dekkingsgraad, de balans tussen toekomstig verwacht pensioenresultaat, premie en rendement het uitgangspunt zijn.

Diversificatie is belangrijk, maar geen doel op zichzelf

Het verschil in correlatie tussen beleggingscategorieën zorgt ervoor dat spreiding over deze categorieën het totale risico over de hele portefeuille verlaagt. SPHDHV gelooft daarom in diversificatie van de beleggingen over de verschillende beleggingscategorieën. Zij realiseert zich ook dat de correlaties niet constant zijn en in periodes van grote financiële stress hoger zijn dan in een genormaliseerde omgeving. In relatie met de andere beleggingsovertuigingen van transparantie en eenvoud en kosten is er een maximum aan de spreiding over de verschillende beleggingscategorieën.

Beleggen op lange termijn verbetert de rendement/risicoverhouding

Gegeven de verplichtingenstructuur van SPHDHV dienen de beleggingen over een lange termijn te worden beoordeeld. Bij een langere tijdshorizon is het risico van de beleggingen lager dan bij een kortere tijdshorizon. Dit biedt de mogelijkheid om in risicovollere categorieën (met een hoger verwacht rendement) te beleggen, omdat grote uitslagen op de lange termijn uitmiddelen. Deze aannames zijn onderdeel van de ALM-studie. De lange termijn is het uitgangspunt met inachtneming van wet- en regelgeving.

Illiquide beleggingen kennen een illiquiditeitspremie ten opzichte van liquide beleggingen

Illiquide beleggingen zoals private equity, niet-beursgenoteerd vastgoed en infrastructuur, kennen op de lange termijn een extra verwachte rendementspremie ten opzichte van de beursgenoteerde effecten. Als lange termijnbelegger kan een pensioenfonds hiervan profiteren. Illiquide beleggingen moeten onafhankelijk gewaardeerd kunnen worden. Echter, er bestaat ook een grens aan het percentage dat in illiquide categorieën kan worden belegd. Veranderende omstandigheden nopen tot snelle aanpassingen in de portefeuille. Daarnaast vereist collateral management de beschikbaarheid van liquide beleggingen.

Het effect van mean reversion

SPHDHV gelooft in het effect van mean reversion. Dit houdt in dat op lange termijn de waarde van beleggingen zal tenderen naar een voortschrijdend gemiddelde waarde. Financiële markten kennen grote fluctuaties, waardoor er gedurende korte en middellange termijn sprake kan zijn van over- en onderwaardering van beleggingscategorieën ten opzichte van dit voortschrijdende gemiddelde.

SPHDHV ziet zichzelf als een lange termijnbelegger bij het gebruik maken van deze anomalieën. Het pensioenfonds betreft het effect van mean reversion bij de beoordeling van ALM- studies.

Geen gebruik van Tactische Asset Allocatie

Het op korte termijn inspelen op anomalieën op de kapitaalmarkten vereist een andere skill. SPHDHV gelooft niet dat zij in staat is om de financiële markten te timen en houdt zich niet bezig met tactische asset allocatie.

Actief of passief beleggen

Actief beleggen betekent per definitie een afwijking van de gekozen benchmark. Hierdoor is het verwachte rendement niet meer in lijn met de input in de ALM-studie. Deze afwijking in relatie tot de hogere kosten bij actief gemanagede portefeuilles leidt tot een voorkeur van SPHDHV voor passief beheerde beleggingen. Er blijven echter altijd beleggingscategorieën waarbij actief beheer door informatie-ongelijkheid of marktefficiënties een aantoonbaar beter rendement/risico oplevert op de lange termijn.

Inzicht in de kosten van de beleggingen is belangrijk

Uiteraard zijn er aan vermogensbeheer kosten verbonden: administratiekosten, transactiekosten, beheerskosten etc. De kosten moeten redelijk zijn, marktconform, transparant, vooraf inzichtelijk en in verhouding tot de aard van de beleggingen. Overrendementen van een bepaalde belegging mogen niet teniet worden gedaan door de hogere kosten.

Verantwoord beleggen

SPHDHV is zich bewust van haar rol als financiële instelling en wil deze gebruiken om maatschappelijk verantwoorde resp. duurzame ontwikkelingen te stimuleren. SPHDHV heeft de visie dat bedrijven die maatschappelijk verantwoord opereren op lange termijn een vergelijkbare of betere rendement/risicoverhouding zullen laten zien dan bedrijven die hier niet bewust mee omgaan.

Daarom:

- heeft SPHDHV een beleid om maatschappelijk verantwoord te beleggen geformuleerd;
- werken wij uitsluitend samen met vermogensbeheerders die de United Nations Principles for Responsible Investments ('UNPRI') hebben ondertekend;
- willen wij met een deel van het vermogen ontwikkelingen op het gebied van een duurzame samenleving direct stimuleren, passend bij de rendement/risico verhouding van ons fonds.
- heeft SPHDHV in november 2018 het zogenaamde brede spoor van het IMVB-convenant (convenant voor Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Beleggen) ondertekend.

Bijlage 4 Strategische beleggingsmix

Normportefeuille SPHDHV

De beleggingsmix per 1 januari 2019, ofwel de normportefeuille, is hieronder weergegeven (als percentage van het totale belegde vermogen).

Categorie	Benchmark	Strategische mix	Bandbreedte
Vastrentende waarden		45%	40% – 50%
Staatsleningen Euro (alleen Nederland en Duitsland)	<i>n.v.t. *</i>	20%	15% - 25%
Bedrijfsobligaties mondiaal	<i>Barclays Global Aggregate Credit (EUR Hedged)</i>	25%	20% - 30%
Zakelijke waarden		55%	50% - 60%
Aandelen ontwikkelde markten		32,5%	27,5% - 37,5%
<i>Europa</i>	<i>MSCI Europe Net ESG Screened Index</i>	15%	
<i>Verenigde Staten</i>	<i>MSCI US ESG Screened Net</i>	11,7%	
<i>Pacific (inclusief Japan)</i>	<i>MSCI Pacific ESG Screened Net</i>	5,8%	
Impact beleggingen		10%	7,5% - 12,5%
Infrastructuur (duurzame energie)	N.v.t.	7,5%	
Impact aandelen (water)	MSCI World Net	2,5%	
Aandelen opkomende markten		7,5%	6% - 9%
Vastgoed		5,0%	4% - 7%
<i>Beursgenoteerd</i>	<i>FTSE EPRA NAREIT Europe</i>	2,5% **	
<i>Niet-beursgenoteerd NL</i>	<i>IPD/ROZ Dutch Residential</i>	2,5% **	
Liquide middelen		0%	0% - 2%

* Vanwege het matchingskarakter is de portefeuille staatsleningen een portefeuille op basis van buy-and-hold. Een benchmark is hier niet van toepassing. De totale portefeuille wordt afgezet tegen het renteafdeckingsbeleid.

** Vastgoed subcategorieën hebben geen vaste weging. Door het illiquide karakter van niet-beursgenoteerd vastgoed is bijsturing niet goed mogelijk en is de categorie vastgoed een buy-and-hold portefeuille.

Rebalancing

Onderdeel van het beheersen van de portefeuillerisico's is het herbalanceren van de portefeuille. Door de ontwikkeling van de financiële markten, ontstaan in de praktijk afwijkingen tussen de feitelijke beleggingsmix en de strategische beleggingsmix. Herbalancering is erop gericht de portefeuille zodanig te beheren dat de gewichten binnen een bepaalde bandbreedte blijven ten opzichte van het strategisch kader.

Er kan sprake zijn van passieve en actieve overschrijdingen. Passieve overschrijdingen doen zich voor als door marktbevingen de feitelijke wegingen zich buiten de gestelde bandbreedtes bevinden. Indien deze situatie zich voordoet, wordt er uiterlijk binnen een maand geherbalanceerd naar binnen de bandbreedte. Dit is aan de voorwaarde verbonden dat de overschrijding minimaal een omvang heeft van € 2 miljoen. De BAC heeft in dit geval de bevoegdheid om de herbalancering van de portefeuille uit te voeren zonder goedkeuring van het bestuur, zolang aanpassingen zich binnen de strategische richtlijnen bevinden. Daarnaast wordt eens in het jaar de portefeuille teruggebracht naar het strategische gewicht, tenzij het om een bedrag kleiner dan € 2 miljoen gaat.

Actieve overschrijdingen (op portefeuilleniveau) vinden plaats als door bewuste aanpassingen en handeling binnen de beleggingsportefeuille wordt afgeweken van de strategische normen en bijbehorende bandbreedtes. Aangezien deze aanpassingen impliceren dat bewust wordt afgeweken

van het strategische beleid, is toestemming van het bestuur vereist. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij de minder liquide beleggingscategorieën, als er op een bepaald moment geen mogelijkheid is om te beleggen in het pensioenfonds, doordat er geen nieuwe objecten in het pensioenfonds voorhanden zijn. In een dergelijk geval stelt de BAC daartoe een voorstel op, met een onderbouwing en advies ten aanzien van de voorgestelde afwijking van het strategische beleid.

Het pensioenbureau volgt de feitelijke beleggingsmix binnen de portefeuille ten opzichte van de strategische beleggingsmix op maandelijks basis. Dat betekent dat per maand bekend is of er geherbalanceerd dient te worden.

Het pensioenbureau monitort maandelijks het renterisico. De herbalancering vindt plaats binnen een maand na het moment dat de afwijking door het pensioenbureau geconstateerd is.

Valutabeleid

Voor vastrentende waarden wordt valutarisico zoveel mogelijk vermeden door de staatsleningen te beleggen in euro's. Daarnaast is bij implementatie van bedrijfsobligaties gekozen voor-hedging naar de euro. Het bestuur heeft besloten valutarisico's deels af te dekken met betrekking tot de zakelijke waarden. Voor de gehele beleggingsportefeuille geldt een norm voor de valuta-afdekking van 45% met een bandbreedte van +/-5% voor de volgende valuta: USD, GBP en JPY.

Derivaten

Derivaten vormen als afgeleide instrumenten geen aparte beleggingscategorie. Wel worden renteswaps ingezet voor de renteafdekking van SPHDHV. Valutacontracten ter afdekking van valutarisico zijn ook mogelijk. Daarnaast worden enkele soorten derivaten tijdelijk toegestaan voor een efficiënt vermogensbeheer (ook om een index op passieve wijze te kunnen volgen). Het pensioenfonds sluit bij uitzondering het gebruik van derivaten binnen beleggingsfondsen niet uit, mits deze uitsluitend worden ingezet voor risico-reducerende doeleinden.

Diversificatie

Door een goede spreiding van onze beleggingsportefeuille naar de beleggingscategorieën staatsleningen, bedrijfsobligaties, aandelen, vastgoed en grondstoffen is het concentratierisico naar beleggingscategorieën gemitigeerd. Door een regionale spreiding van beleggingen over Europa, VS, Pacific en Emerging Markets is het concentratierisico naar regio gemitigeerd. Door een spreiding van de beleggingsportefeuille over verschillende beleggingsfondsen en door een grote spreiding van de beleggingen binnen de fondsen mitigeert het fonds het concentratierisico naar beleggingstitels. Door de keuze voor een strategische renteafdekking van 30% à 65% is er een spreiding over rente- en inflatierisico.

Liquiditeit

Het pensioenfonds monitort de geldstromen: van premies, beleggingen en uitkeringen. Zo wordt het liquiditeitsrisico beheerst, dat is het risico dat men op korte termijn over onvoldoende liquide middelen beschikt om aan de directe betalingsverplichtingen te kunnen voldoen.

Securities lending

Het pensioenfonds voert het beleid dat het zelf geen securities lending wil uitvoeren. Het fonds staat echter wel toe dat binnen beleggingsfondsen onder strikte voorwaarden gebruik wordt gemaakt van securities lending. Daarbij wordt door het pensioenfonds beoordeeld wat de maximale omvang van het securities lending programma in verhouding tot de omvang van het beleggingsfonds is, en hoe de verdeling van de opbrengst na kosten van securities lending is.

Central Clearing

Voor de beheersing van het tegenpartijrisico met betrekking tot rentederivaten wordt gebruik gemaakt van central clearing. Hierbij geldt als tegenpartij een zogenoemde central counterparty (CCP). Dat betekent dat niet meer rechtstreeks met een bank wordt gehandeld en onderpand wordt uitgewisseld, maar dat uitwisseling van onderpand via een centrale tegenpartij plaatsvindt. Daardoor is er geen sprake meer van direct tegenpartijrisico op een partij met wie een swap wordt aangegaan. Bij eventueel faillissement van een tegenpartij, staat de Central Clearing Counterparty garant.

Bijlage 5 Financieel crisisplan

Deze bijlage is helemaal achteraan bijgevoegd om te voorkomen dat de pagina nummering onduidelijkheden geeft.

Het financieel crisisplan is een zelfstandig document, vastgesteld door het bestuur op 17 juni 2015 en geactualiseerd op 20 maart 2018.

Bijlage 6 Overzicht fondsdocumenten

Statuten
Uittreksel Handelsregister
Uitvoeringsovereenkomst
Pensioenovereenkomst
Beslisdocumenten pensioenovereenkomst

Pensioenreglement juli 2018
Reglement bestuur
Reglement verantwoordingsorgaan
Reglement visitatiecommissie
Klachten- en geschillenregeling
Regeling Incidenten en misstanden (klokkenluidersregeling)
Kostenreglement
Procuratieregeling
Geschiktheidsplan
Functieprofielen IORP II
Beloningsbeleid
Diversiteitsbeleid
Gedragcode
Organogram
Overzicht gremia
Service Level Agreement
Rooster van aftreden
Missie
Uitbestedingsbeleid
Algemene inkoopvoorwaarden
Screeningsbeleid
Actuariële en bedrijfstechnische nota (abtn)
Financieel crisisplan
Herstelplan
Haalbaarheidstoets
Normenkader communicatie
Communicatiebeleidsplan 2018 - 2020
Communicatiejaarplan
Pensioenbrochure
Mandaat beleggingsadviescommissie
Beleggingsbeginselen
Strategisch Beleggingsplan
Jaarplan Beleggingen
Handboek risicomanagement
Integriteitsbeleid
Reglement risicoadviescommissie
Risicohouding
Jaarverslagen

Bijlage 7 **Betekenis afkortingen**

- ABTN: Actuariële en BedrijfsTechnische Nota
- ALM-studie: Asset Liability Management-studie
- AVG: Algemene verordening gegevensbescherming
- AG: Actuarieel Genootschap
- AOP: arbeidsongeschiktheidspensioen
- BAC: Beleggingsadviescommissie
- CDC: collective defined contribution
- DNB: De Nederlandsche Bank
- ESG: Environmental Social Governmental
- FTK: Financieel toetsingskader
- IMVB-convenant: convenant voor internationaal maatschappelijk verantwoord beleggen
- IORP: Institutions for Occupational Retirement Provisions (IORP-richtlijn: Europese pensioenfondsenrichtlijn)
- MVEV: minimaal vereist eigen vermogen
- nFTK: nieuw Financieel toetsingskader
- PVI: premievrijstelling wegens invaliditeit
- PW: Pensioenwet
- RAC: Risicoadviescommissie
- RTS: rentetermijnstructuur
- SLA: Service Level Agreement
- SPDHV: (voormalig) Stichting Pensioenfonds DHV
- SPH: (voormalig) Stichting Pensioenfonds Haskoning
- SPHDHV: Stichting Pensioenfonds HaskoningDHV
- TV: Technische voorzieningen
- UNPRI: United Nations Principles for Responsible Investment
- VPV: Voorziening pensioenverplichtingen
- WFT: Wet op het financieel toezicht

Handboek risicomanagement

Maart 2016

Versie: 1 maart 2016
Auteur: Risico Advies Commissie
Status: Ter besluitvorming

Inhoudsopgave

1.	Definitie en doelstelling.....	3
1.1.	Inleiding	3
1.2.	Definitie integraal risicomanagent	3
1.3.	Doelstelling risicomanagentbeleid	3
1.4.	Doelstelling handboek risicomanagent.....	4
1.5.	Uitgangspunten	4
2.	Risicoraamwerk SPHDHV	6
2.1.	Mensen	6
2.2.	Governance	7
2.3.	Infrastructuur.....	7
2.4.	Rapportages	8
2.5.	Het risicomanagementproces.....	8
3.	Document Control.....	17

1. Definitie en doelstelling

1.1. Inleiding

Risicomanagement is een proces dat potentiële gebeurtenissen en risico's identificeert die negatieve invloed kunnen hebben op de realisering van de doelstellingen van Stichting Pensioenfonds HaskoningDHV (hierna SPHDHV). Vervolgens biedt het ontwikkelde risicomanagement handvatten om deze risico's te beheersen en hierover te rapporteren. Het risicoprofiel van SPHDHV wordt mede bepaald door de mate waarin risico's kunnen worden beheerst (restrisico). Het bestuur van SPHDHV is ervan overtuigd dat risicobeheersing bijdraagt aan een goed functioneren en aan het realiseren van de doelstelling van het SPHDHV. Het bestuur acht het dan ook van belang dat risicomanagement integraal onderdeel is van haar beleid. Hiermee zijn de risico's niet per definitie weggenomen, maar worden zij beter beheerst of gereduceerd tot een aanvaardbaar niveau. Het bewustzijn omtrent risico's wordt verhoogd.

1.2. Definitie integraal risicomanagement

Integraal risicomanagement is een proces dat bewerkstelligd wordt door het bestuur en de andere organen van SPHDHV alsmede de uitvoerders en vermogensbeheerders van SPHDHV. Door risicomanagement integraal toe te passen maakt risicobewustzijn onderdeel uit van alle processen beginnend bij het formuleren van de strategie van het fonds tot en met de uitvoering van de strategie. Het identificeert potentiële gebeurtenissen die invloed kunnen hebben op de doelstellingen van het pensioenfonds, het biedt een handvat om risico's te kunnen beheren en toetst het risicoprofiel van het fonds. Integraal risicomanagement moet er toe leiden dat risicobewustzijn onderdeel uitmaakt van de cultuur binnen het fonds zodat bij alle bestuurlijke en uitvoerende processen risico's bewust worden gewogen.

1.3. Doelstelling risicomanagementbeleid

De doelstelling van het risicomanagementbeleid van SPHDHV is het beheersen van de risico's die aanwezig zijn bij het behalen van de doelstelling van het pensioenfonds. Beheersing van de risico's vindt plaats door inbedding in goede bestuurlijke processen en het navenant handelen van personen. Via het bestuurlijk proces wordt mede uitvoering gegeven aan een beheerste en integere bedrijfsvoering. Dit betekent dat zoveel mogelijk risico's en de daarbij behorende consequenties op voorhand in beeld moeten zijn gebracht om de risicohouding van het fonds te kunnen vaststellen. Verder is het bestuur erop gericht om een gezonde risicocultuur te handhaven en risicobewustzijn te implementeren bij alle besluiten en uitvoering van werkzaamheden. Hiermee zijn de risico's niet per definitie weggenomen maar worden zij beter beheerst dan wel gereduceerd tot een aanvaardbaar niveau.

SPHDHV is ervan overtuigd dat een dergelijke doelstelling alleen haalbaar is als het risicomanagement integraal onderdeel is van het beleid van het pensioenfonds. De uitvoering van het risicomanagement is integraal onderdeel van de verschillende taken van SPHDHV. Daarnaast is het belegd bij de Risico Advies Commissie (RAC).

SPHDHV benadrukt echter dat de verantwoordelijkheid ten aanzien van risicomanagement door het gehele bestuur van het pensioenfonds wordt gedragen en niet 'uitbesteed' is aan de RAC. De RAC heeft hier slechts een signalerende taak en ziet zichzelf als 'luis in de pels'. De RAC brengt advies uit over haar bevindingen aan het gehele bestuur.

De overtuigingen en de visie ten aanzien van risicomanagement voor wat betreft de financiële risico's liggen vast in de beleggingsovertuigingen en de beleggingsbeginselen. Het beleid ten aanzien van de risicohouding ligt hieraan ten grondslag. Aangezien SPHDHV bestaat uit zowel het compartiment SPH als het compartiment SPDHV, heeft dit handboek op beide compartimenten betrekking. In de uitwerking kunnen mogelijk verschillen ontstaan als gevolg van de verschillen in inrichting van de compartimenten.

1.4. Doelstelling handboek risicomanagement

Dit handboek risicomanagement heeft als doel:

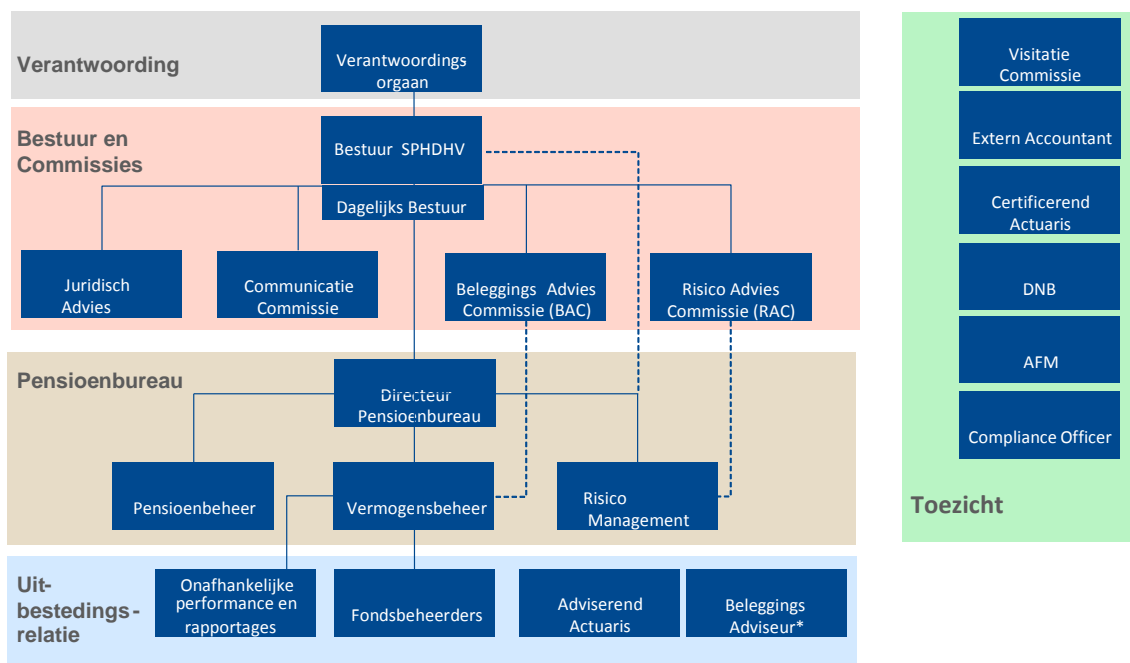
- Het in kaart brengen van de doelstellingen, uitgangspunten en methodieken van het risicomanagement;
- Het identificeren en vastleggen van de belangrijkste van de belangrijkste risico's.
- Het vastleggen van een adequate beheersing van de risico's (ten aanzien van de bedrijfsvoering, de financiële positie en de uitbestedingsrelatie van SPHDHV) in relatie tot de doelstellingen van het fonds te bewerkstelligen;
- Het bieden van een nadere uitwerking van de risicobeheersing en –monitoring voor het fonds. Dit geldt voor het bestuur, de diverse commissies, het pensioenbureau en haar leveranciers en in het bijzonder de RAC. Hierbij worden de verschillende compartimenten afzonderlijk gemonitord.

1.5. Uitgangspunten

De beleidsuitgangspunten van het risicomanagement zijn:

- Risicomanagement is integraal onderdeel van alle beleidsvorming, de uitvoering en het vermogensbeheer van SPHDHV;
- Het bestuur is verantwoordelijk voor de implementatie en uitvoering van een effectief en efficiënt risicomanagementproces;
- Het bestuur is verantwoordelijk voor de beheersing van risico's en de keuzes die daarin gemaakt worden;
- Risico's worden integraal geanalyseerd bij de totstandkoming van alle bestuursbesluiten en vormen een vast onderdeel van uit te voeren evaluaties. Een analyse van de risico's maakt onderdeel uit van ieder voorstel voor een bestuursbesluit;
- Voor alle risico's worden duidelijke tolerantiegrenzen vastgesteld en indien wenselijk en mogelijk worden mitigerende maatregelen geïmplementeerd;
- Er wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de standaarden die door de toezichthouder(s) aangereikt zijn. Daar waar deze ontbreken of niet van toepassing zijn, zal zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van inzichten verkregen van andere, vergelijkbare fondsen;
- Bij de invulling van Integraal Risicomanagement (IRM) worden de verschillende risico's onderverdeeld naar categorieën aansluitend bij de risicocategorieën zoals die zijn opgenomen in FIRM, het risicoraamwerk dat DNB hanteert. Daarnaast wordt ter ondersteuning een alternatieve indeling gehanteerd naar strategie, financieel, governance, omgeving en compliance;
- Risico's met potentieel een grote financiële of reputatie impact krijgen continue aandacht van het bestuur.

Het Integraal Risicomanagement is fysiek ingebed in de structuur van het fonds door de RAC en de risicomanager. Onderstaand organogram geeft een overzicht van het fonds met bovengenoemde onderdelen.

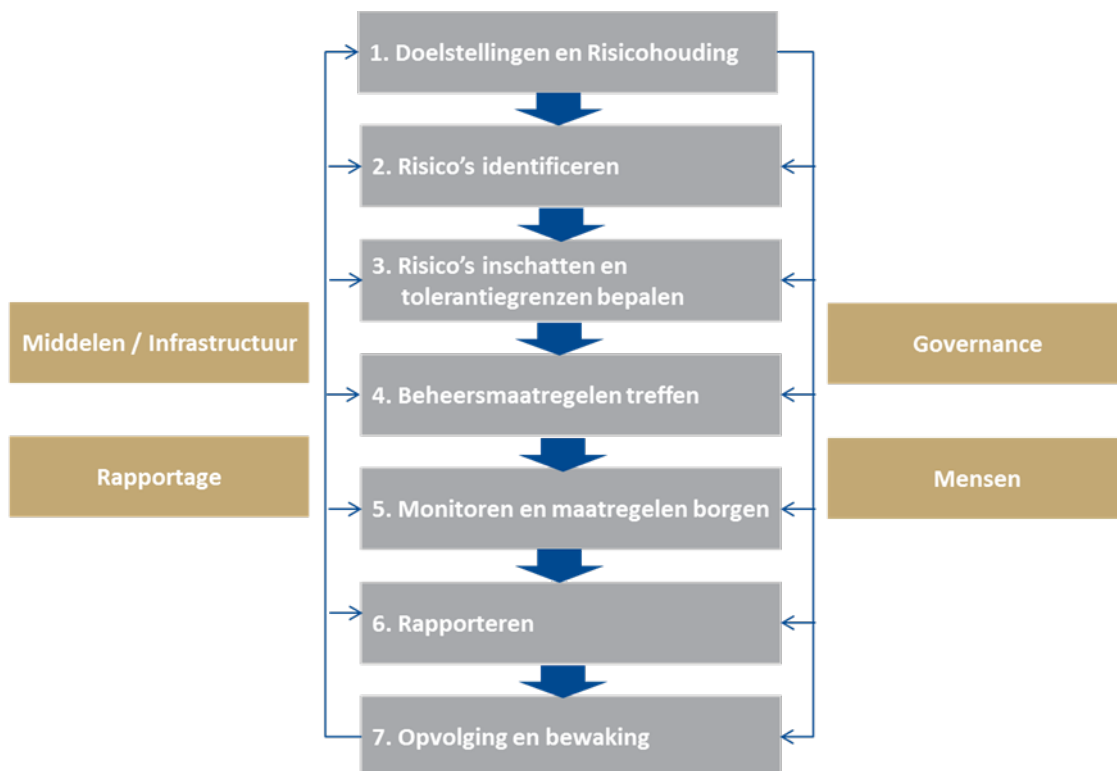


2. Risicoraamwerk SPHDHV

Het risicoraamwerk van SPHDHV is gebaseerd op de Handreiking Integraal Risicomanagement van de Pensioenfederatie en bestaat uit een vijftal elementen:

- Mensen;
- Governance;
- Middelen en infrastructuur;
- Rapportages;
- Het risicomanagementproces.

In onderstaande figuur is dit raamwerk schematisch weergegeven:



Bron: vrij naar Pensioenfederatie, Handreiking Integraal Risicomanagement, 2012

2.1. Mensen

Voor het goed slagen van risicomanagement is een open risicocultuur een belangrijke voorwaarde. Cultuur en gedrag binnen een organisatie zijn zeer bepalend voor de mate waarin risico's bespreekbaar zijn. Het is van belang een juiste houding te stimuleren bij alle betrokkenen van SPHDHV en onderdeel te laten zijn van de jaarlijkse evaluaties. Hierbij is een duidelijke rol weggelegd voor het principe van “countervailing power”.

De RAC bestaat in principe uit 4 leden, waarvan 3 bestuursleden en 1 extern lid. Eén bestuurslid is ook lid van de Beleggings Adviescommissie (BAC) en vervult daarmee de functie van ‘linking pin’ tussen de BAC en de RAC. Vanuit het oogpunt van “countervailing power” hebben de andere leden van de RAC geen bemoeienis met de BAC. Het externe lid is specialistisch adviseur op het gebied van risicomanagement en heeft als primaire taak specifieke kennis omtrent risicomanagement en risicomanagementbeleid aan te leveren.

2.2. Governance

De risicomanagementorganisatie van SPHDHV is ingericht binnen de totale organisatie van het pensioenfonds zoals beschreven in de ABTN. Als uitgangspunt is gekozen voor het 'three lines of defense'-principe (drie verdedigingslinies). Het bestuur is te allen tijde eindverantwoordelijk.

Eerste verdedigingslinie

De eerste verdedigingslinie is geborgd in de lijn van de bedrijfsvoering. Degene die de primaire werkzaamheden uitvoert is primair verantwoordelijk voor het beheersen van de risico's. Voor activiteiten die zijn uitbesteed zijn dit de uitbestedingspartners. Voor werkzaamheden die zelf worden uitgevoerd, zoals de pensioenadministratie, zijn dit het pensioenbureau en het dagelijks bestuur. Het pensioenbureau dient, als beheerder van de uitbestedingsrelaties, er op toe te zien dat leveranciers in voldoende mate de door het fonds gewenste risicobeheersmaatregelen bezigen.

Tweede verdedigingslinie

In de tweede verdedigingslinie bewaken de bestuurscommissies voor hun betreffende aandachtsgebieden de goede toepassing van het risicomanagement door onder andere het analyseren van rapportages, onafhankelijke onderzoeken en het uitvoeren van het risicomanagementproces voor deze gebieden. De risicomanagementfunctie (RAC en/of de risicomanager) ondersteunt en adviseert de bestuurscommissies hierbij en coördineert en bewaakt een integrale toepassing van het risicomanagement. Ook de beleidsvoorbereiding die het integraal risicomanagement betreft en het organiseren van de jaarlijkse integrale risicobeoordeling behoren tot de taak van de RAC.

Derde verdedigingslinie

De derde verdedigingslinie wordt gevormd door partijen die met het toezicht achteraf belast zijn, zoals de visitatiecommissie, de controlerend accountant, de certificerend actuaris en de compliance officer.

Voor alle functies in de risicomanagementorganisatie zijn functieprofielen opgesteld die aansluiten bij de voor SPHDHV benodigde capaciteiten en competenties. Met de externe partijen zoals de visitatiecommissie, de controlerend accountant, de certificerend actuaris en de compliance officer zijn hieromtrent afspraken gemaakt.

2.3. Infrastructuur

Het pensioenbureau maakt gebruik van de volgende infrastructuur:

- Pensioenadministratie: deze wordt gevoerd in Innovact, een compleet softwareplatform van Piramide Finance, met uitgebreide functionaliteit voor actuariële analyse, verslaglegging, elektronische archivering, workflow management, cash flow prognoses en aanvullende zaken;
- Uitkeringsadministratie: de excasso (bruto-netto traject) van de pensioenen gebeurt via de online applicatie RAET Pensioen Excasso. Op basis van de maandelijkse verloning genereert deze applicatie een journaalpost welke handmatig wordt ingevoerd in het grootboek en een netto betaallijst welke wordt ingelezen in Access Online van ABN AMRO. Autorisatie van de netto betalingen vindt plaats door 2 bestuursleden;
- Beleggingsadministratie: deze wordt gevoerd in Phaedrus, een applicatie van Emanon uit Arnhem. De vermogensbeheerders rapporteren maandelijks schriftelijk aan het pensioenbureau. De relevante gegevens worden handmatig ingebracht in Phaedrus. Hieruit resulteert een aantal zeer gedetailleerde Excel-overzichten met betrekking tot onder andere de performance die de basis vormen voor de maandelijkse beleggingsrapportage (in Word);
- Financiële administratie (boekhouding – grootboek): deze wordt gevoerd in Exact Online met als partner VCD CSS.

De pensioenadministratie, uitkeringsadministratie, beleggingsadministratie en financiële administratie zijn niet geïntegreerd; er is geen interface die gegevens uit de eerste drie administraties geautomatiseerd aanlevert en/of verwerkt in Exact Online. Waar nodig dienen data of gegenereerde documenten zoals premienota's handmatig te worden ingevoerd in Exact Online.

2.4. Rapportages

Om het risicomanagement gestalte te geven zijn een aantal rapportages ontwikkeld die de uitvoering ervan vergemakkelijken:

- Integrale balansrapportage (op kwartaalbasis de dekkingsgraad, de beleidsdekkingsgraad, hedgeratio, risico-restricties, asset allocatie performance);
- Compliance rapportage (jaarlijkse toetsing aan de fondsrichtlijnen);
- Monitoring fondsen/vermogensbeheerders op selectiecriteria (7 p's: philosophy, people, process, parent, price, performance, planet) en effectiviteit renteafdekking (op kwartaalbasis);
- Risicodashboard 'Bestuurlijke proces & FIRM-risico's inclusief niet-financiële risico's.

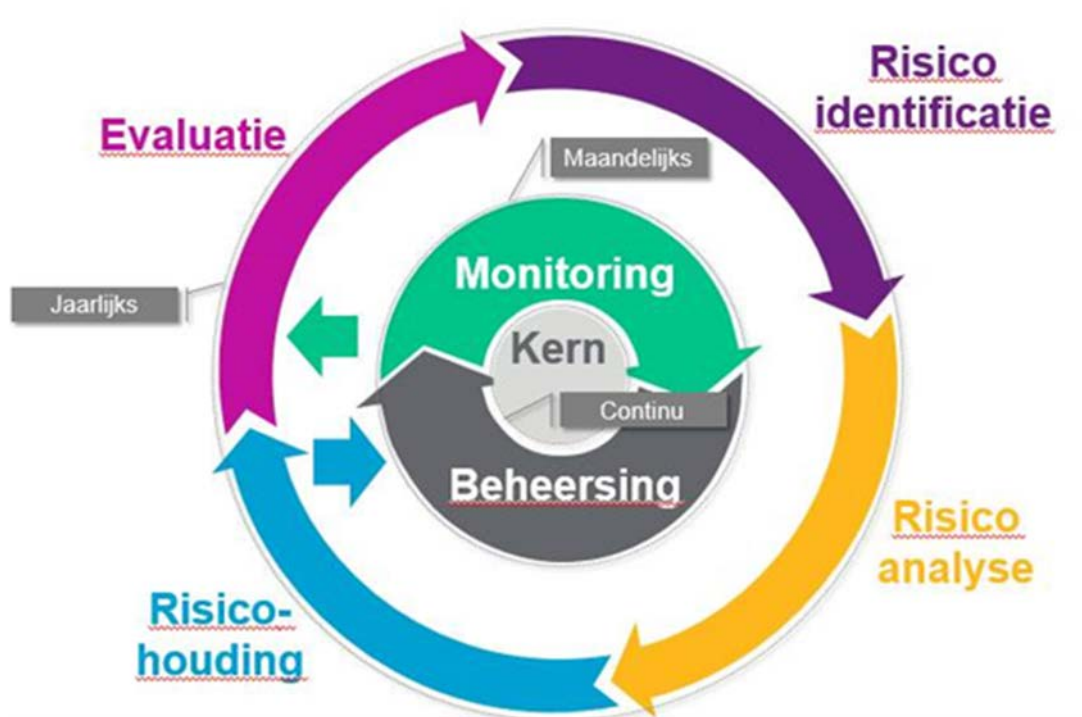
De rapportages worden vanaf Q1 2016 opgeleverd door de risicomanager die onderdeel uitmaakt van het pensioenbureau. De risicomanager kan het huidige document gebruiken als leidraad voor de taken die hij of zij binnen het pensioenbureau moet uitvoeren. Tevens kan het huidige document gebruikt worden door de derde verdedigingslinie als toetsmatrijs voor hun jaarlijkse controle. Specifiek voor compartiment Haskoning is in het risicobeheer opgenomen dat ook de custodian een controle uitvoert op de beleggingen.

2.5. Het risicomanagementproces

Het pensioenfonds heeft een regulier risicomanagementproces ingericht, bestaande uit zeven periodiek terugkerende stappen:

1. Vaststellen doelstellingen en risicohouding;
2. Risico's identificeren;
3. Risico's inschatten en tolerantiegrenzen bepalen;
4. Beheersmaatregelen treffen;
5. Monitoren en maatregelen treffen;
6. Rapporteren;
7. Opvolging en bewaking.

De wijze waarop periodiek het risicomanagement proces uitgevoerd en beheerd wordt, is gevisualiseerd in onderstaande figuur:



Schematisch overzicht van de risicomanagement cyclus

De kern staat voor de eerste verdedigingslinie en is geborgd in de bedrijfsvoering. Monitoring en beheersing vindt maandelijks plaats en ligt primair bij de commissies, onder andere RAC en/of risicomanager. De buitenste schil betreft het strategische kader wat binnen het bestuur wordt vastgesteld en vormt de basis voor de derde verdedigingslinie, toezicht achteraf.

Hieronder zijn de stappen nader uitgewerkt.

Stap 1. Doelstellingen en risicohouding

In deze stap wordt vanuit de doelstelling van SPHDHV het risicomanagementbeleid ontwikkeld. Ook wordt een risicohouding ontwikkeld. De risicohouding wordt overlegd en afgestemd met het verantwoordingsorgaan en sociale partners (mede op basis van een risicobereidheidsonderzoek). Onder deelnemers is in 2014 een risicobereidheidsonderzoek gehouden.

Kwalitatief komt de risicohouding tot uiting in de beschrijving van de beleggingsbeginselen. Kwantitatief komt de risicohouding tot uiting in het vereist eigen vermogen (VEV) en financiële risico's voor de korte termijn, en voor de lange termijn in de haalbaarheidstoets en het risicoprofiel.

Stap 2. Risico's identificeren

Deze stap bestaat uit het identificeren van de risico's die het behalen van de doelstelling van SPHDHV bedreigen. De specifieke risico's van SPHDHV zijn onder te verdelen in financiële en niet-financiële risico's, waarbij SPHDHV de FIRM/FOCUS indeling van De Nederlandsche Bank (hierna DNB) volgt. Daarnaast houdt het bestuur jaarlijks een risicoanalyse sessie om zoveel mogelijk risico's te identificeren die mogelijk niet of onvoldoende door de FIRM/FOCUS indeling worden afgedekt.

De financiële risico's zijn:

A. *Matching-, rente- en inflatierisico*

Definitie:

Het risico dat de beleggingen in onvoldoende mate zijn afgestemd op de verplichtingen en de ambities van SPHDHV. Daardoor bestaat de mogelijkheid dat de dekkingsgraad zodanig afneemt dat de nominale pensioenaanspraken in gevaar komen.

Specifiek renterisico: Het risico dat de marktwaarde van de nominale pensioenverplichtingen sneller stijgt dan de marktwaarde van de totale beleggingen als gevolg van een renteverandering.

Specifiek inflatierisico: Het risico dat het algemene prijspeil sneller stijgt dan de marktwaarde van de totale beleggingen, waardoor pensioenen niet met een inflatietoeslag verhoogd kunnen worden.

B. *Marktrisico*

Definitie:

Het risico als gevolg van het blootstaan aan wijzigingen in marktprijzen, inclusief het risico dat de waarde van een belegging fluctueert als gevolg van prijsveranderingen, waarmee onder andere rekening wordt gehouden met de transparantie van de prijsvorming, waarderingsmethodiek en verhandelbaarheid.

C. *Valutarisico*

Definitie:

Het risico dat de waarde in euro's van de beleggingen in vreemde valuta daalt als gevolg van verandering van de valutakoersen.

D. *Kredietrisico of tegenpartijrisico*

Definitie:

Het risico dat een tegenpartij contractuele of andere overeengekomen verplichtingen (waaronder verstrekte kredieten, leningen, vorderingen, ontvangen garanties) niet nakomt al dan niet als gevolg van het aan restricties onderhevig zijn van buitenlandse betalingen.

E. Liquiditeitsrisico

Definitie:

- Het risico dat SPHDHV niet beschikt over voldoende liquide financiële middelen om op korte termijn aan financiële verplichtingen te voldoen, en
- Het risico dat beleggingen niet voldoende liquide zijn om op korte termijn af te bouwen.

F. Concentratierisico

Definitie:

Het risico dat als gevolg van ontoereikende diversificatie binnen de portefeuille een bepaalde ontwikkeling of gebeurtenis een bovengemiddeld negatief effect heeft op de waarde van de portefeuille. De concentratie kan betrekking hebben op geografische locatie, een sector, één specifieke belegging, één onderneming en één specifiek risico.

G. Verzekeringstechnisch risico

Definitie:

Het risico dat uitkeringen (nu of in de toekomst) niet gefinancierd kunnen worden vanuit premie- en/of beleggingsinkomsten als gevolg van onjuiste en/of onvolledige (technische) aannames en grondslagen bij de ontwikkeling en premiestelling van het product.

De niet-financiële risico's zijn:

H. Omgevingsrisico

Definitie:

Het risico als gevolg van buiten SPHDHV komende veranderingen op het gebied van concurrentieverhoudingen, belanghebbenden, reputatie en ondernemingsklimaat, maar ook politiek risico en IT-risico.

I. Operationeel risico

Definitie:

Het risico samenhangend met ondoelmatige of onvoldoende doeltreffende procesinrichting dan wel procesuitvoering. Operationeel risico is de kans op onverwachte verliezen in inkomsten of verhoogde onkosten die kunnen ontstaan door het falen van mensen, processen, (IT-)systemen (zie FIRM-schema).

J. Uitbestedingsrisico

Definitie:

Het risico dat de continuïteit, integriteit en/of kwaliteit van de aan derden (al dan niet binnen een groep, al dan niet aan de sponsor) uitbestede werkzaamheden wordt geschaad. Het gaat dan om door deze derden ter beschikking gestelde apparatuur, personeel, producten of services.

K. Integriteitsrisico

Definitie:

Het risico dat de integriteit van SPHDHV dan wel het financiële stelsel wordt beïnvloed als gevolg van niet integere, onethische gedragingen van de organisatie, medewerkers dan wel van de leiding in het kader van wetten, regelgeving en maatschappelijke en door de instelling opgestelde normen.

L. Juridisch risico

Definitie:

Het risico op, samenhangend met (veranderingen in en naleving van) wet- en regelgeving, het mogelijk bedreigd worden van haar rechtspositie, met inbegrip van de mogelijkheid dat contractuele bepalingen niet afdwingbaar of niet correct gedocumenteerd zijn.

M. IT risico

Definitie:

Risico dat SPHDHV wordt geschaad doordat bedrijfsprocessen en informatievoorziening onvoldoende integer, niet continue of onvoldoende beveiligd worden of onvoldoende ondersteund worden door IT.

Stap 3. Risico's inschatten en tolerantiegrenzen bepalen

SPHDHV definieert tolerantiegrenzen om de risico's heen. Wanneer een risico zich buiten de bandbreedte bevindt, dient er actie te worden genomen. SPHDHV maakt tevens periodiek (minimaal jaarlijks) als onderdeel van de hierboven genoemde risicoanalyse sessie een inschatting welk van de hierboven genoemde risico's een grote impact kunnen hebben op de doelstelling van SPHDHV. De RAC heeft hier een voortrekkersrol en adviseert het bestuur.

Stap 4. Beheersmaatregelen

A. Matching- en renterisico & inflatierisico

Met behulp van een ALM-studie komt SPHDHV tot een strategische beleggingsmix. Daarnaast hanteert het bestuur een dynamisch renteafdeckingsbeleid. Met de keuze voor de strategische beleggingsmix en de renteafdeckingsstrategie heeft het bestuur het gewenste risicoprofiel van de beleggingen vastgesteld. Met het periodiek herbalanceren van de beleggingsmix wordt de beleggingsmix gehandhaafd binnen bepaalde bandbreedtes. Dit zorgt ervoor dat het gekozen risicoprofiel op het gewenste niveau wordt gehandhaafd. Renterisico wordt gemonitord door middel van een rapportage waarin de ex-ante renteafdekking, het resultaat van de renteafdekking en de attributie worden getoond. Inflatierisico wordt over het algemeen gemitigeerd door beleggingen in zakelijke waarden (correleren positief met inflatie) en de renteafdekking die voor een deel open staat.

B. Marktrisico

Het bestuur gebruikt richtlijnen en limieten om het marktrisico te beheersen. Tevens wordt in de ALM-studie rekening gehouden met marktrisico door neerwaartse schokken in slecht-weer scenario's door te rekenen. Beleggingsfondsen die in het kader van de uitvoering van het beleggingsplan worden geselecteerd mogen niet van deze richtlijnen en limieten afwijken. Gebeurt dit wel, dan wordt dit door middel van compliance rapportage aan het pensioenfonds gemeld. De BAC beoordeelt (met hulp van het pensioenbureau) in eerste instantie wat dit voor de afzonderlijke compartimenten betekent en bereidt een advies aan het bestuur voor. Het bestuur beslist vervolgens welke actie noodzakelijk is.

C. Valutarisico

Het bestuur heeft besloten geen valutarisico's af te dekken met betrekking tot de zakelijke waarden. Voor vastrentende waarden wordt valutarisico zoveel mogelijk vermeden door te beleggen in euro's. Hierbij wordt voor vastrentende waarden de benchmark in euro gekozen. Daarnaast is bij implementatie van bedrijfsobligaties gekozen voor een fonds dat intern naar de euro is gehedged.

D. Kredietrisico of tegenpartijrisico

SPHDHV heeft normen gesteld m.b.t. de allocatie over kredietwaardigheid, en m.b.t. de minimale kredietwaardigheid van partijen waarin middels vastrentende waarden wordt belegd. Indien de kredietwaardigheid onder het vereiste niveau zakt, bereidt de BAC een advies voor dat ter besluitvorming aan het bestuur wordt aangeboden. Het pensioenfonds hanteert de restricties uit de Investment Guidelines van het strategisch beleggingsplan, waarover dan in de compliance monitoring gerapporteerd wordt.

E. Liquiditeitsrisico

SPHDHV heeft 0% liquide middelen in de strategische mix. In de praktijk wordt om uitvoeringstechnische redenen een beperkt deel van de beleggingsportefeuille liquide aangehouden. Kas- en overige geldmarktinstrumenten mogen maximaal 2% van de totale portefeuille in beslag nemen. Er mag geen structureel negatieve kas worden aangehouden. Naast maximaal 2% liquide middelen in het belegd vermogen streeft SPHDHV om uitvoeringstechnische redenen naar minimaal circa €2 miljoen liquide middelen in het fondsvermogen. Per beleggingsfonds wordt als maximum 5% liquiditeit nagestreefd. Van de beleggingsportefeuille is het grootste deel belegd in beleggingsfondsen die het fonds elk moment kan verkopen (alle fondsen behalve die welke zijn belegd in onroerendgoedfondsen van Schröders en CBRE). Daardoor loopt SPHDHV geen liquiditeitsrisico van betekenis, ondanks het feit dat de maandelijkse uitkeringen hoger zijn dan de maandelijkse premie-inkomsten. Het fonds heeft overigens geen toezeggingen gedaan waarvoor periodiek op korte termijn extra liquide middelen nodig zijn.

F. Concentratierisico

Door een goede spreiding van de beleggingsportefeuille naar de beleggingscategorieën staatsleningen, bedrijfsobligaties, aandelen, vastgoed en grondstoffen is het concentratierisico naar beleggings-categorieën gemitigeerd. Door een regionale spreiding van beleggingen over Europa, VS, Japan, Pacific en Emerging Markets is het concentratierisico naar regio gemitigeerd.

Door een spreiding van de beleggingsportefeuille over verschillende beleggingsfondsen en door een grote spreiding van de beleggingen binnen de fondsen mitigeert SPHDHV het concentratierisico naar beleggingstitels. Door de keuze voor een strategische renteafdekking van 50% is er een spreiding over rente- en inflatierisico.

G. Verzekeringstechnisch risico

Compartiment SPDHV

Ter dekking van het risico van vroegtijdig overlijden van de deelnemer (en dus het uitkeren van een partnerpensioen) worden overlijdensrisicokapitalen herverzekerd bij Zwitserleven op stoploss basis. Dit betekent dat alle sterfteschade boven een bepaald bedrag (periode 2013-2014: circa € 3,5 miljoen), het zogenaamde eigen behoud, voor rekening komt van de herverzekeraar. Het overlijdensrisicokapitaal per verzekerde is gelijk aan de per 1 januari van het betreffende jaar vastgestelde contante waarde van het direct ingaand (tijdelijk) partnerpensioen verminderd met de voor de betreffende deelnemer gevormde TV. De arbeidsongeschiktheidsrisico's, bestaande uit het arbeidsongeschiktheidspensioen en de premievrije voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid, zijn in eigen beheer verzekerd.

Compartiment SPH

Ter dekking van het risico van vroegtijdig overlijden en arbeidsongeschiktheid van de de deelnemer is een herverzekering gesloten bij elipsLife.

H. Omgevingsrisico

De RAC (met ondersteuning van de risicomanager heeft tot taak om het integrale risicomanagement te bewaken. Door goed de ontwikkelingen in de omgeving en belanghebbenden van het pensioenfonds te volgen en continu bij de betekenis van de risico's voor SPHDHV stil te staan, wordt dit risico beheerst.

I. Operationeel risico

Om het operationele risico te beheersen heeft SPHDHV de processen die ten grondslag liggen aan de uitvoering opgenomen in de ABTN en het Handboek risicomanagement (beleggingsbeleid – risicomanagement beleid). Door middel van templates wordt de uitvoering gemonitord.

J. Uitbestedingsrisico

SPHDHV heeft een uitbestedingsbeleid. Met uitzondering van het feitelijke vermogensbeheer en de administratie van de aanspraken bij NN doet SPHDHV alles in eigen beheer.

SPHDHV heeft het vermogensbeheer uitbesteed aan verschillende vermogensbeheerders, die het vermogen beleggen in door het bestuur geselecteerde beleggingsfondsen. Met deze beheerders zijn contracten en service level agreements (SLA's) afgesloten. Over de werkzaamheden en de realisatie van de SLA's wordt door de fondsen aan SPHDHV gerapporteerd en hierop wordt gestuurd.

Daarnaast worden jaarlijks ISAE3402 (of vergelijkbare) verklaringen ontvangen van de beheerders en die worden door SPHDHV geanalyseerd. Vermogensbeheerders worden op deze wijze gemonitord en geëvalueerd. Bij slecht functioneren in brede zin of underperformance van een beleggingsfonds wordt afscheid genomen van een beheerder en/of een beleggingsfonds. Door middel van een monitoringtool wordt gecontroleerd of de fondsen voldoen aan de restricties van het beleid van SPHDHV.

K. Integriteitsrisico

SPHDHV heeft een uitgewerkt integriteitsbeleid voor het bestuur en de andere organen, de medewerkers van het PB en externe partijen. Daaronder valt de gedragscode die jaarlijks door deze partijen wordt ondertekend. Jaarlijks wordt door de bestuursleden, het verantwoordingsorgaan en de medewerkers van het PB een vragenlijst ingevuld met betrekking tot de naleving van de gedragscode. Daarnaast draagt SPHDHV zorg voor permanente educatie, waarin ook aandacht aan integriteit wordt besteed.

De integriteit en gedragscode worden door de controlerend accountant bij de aanvaarding van de controle opdracht beoordeeld. Jaarlijks beoordeelt het NCI achteraf de naleving hiervan door het bestuur en de medewerkers van het PB. Binnen de RAC wordt extra aandacht besteed aan het punt van belangenverstrengeling.

L. Juridisch risico

Voor complexe juridische zaken wordt door SPHDHV advies ingewonnen bij gespecialiseerde externe adviseurs. Met alle dienstverlenende partijen wordt een contract afgesloten. Het bestuur zorgt er met behulp van het PB voor dat wordt gehandeld conform geldende wet- en regelgeving. De wijze waarop dit gebeurt wordt geëvalueerd tijdens de jaarlijkse evaluatie door het PB.

SPHDHV heeft een transparant bestuurlijk besluitvormingsproces. Bestuursbesluiten worden genotuleerd. Het bestuur draagt zorg dat de wettelijk verplichte rapportages juist, volledig en tijdig worden aangeleverd.

M IT-risico

2016 staat in het kader van verdere mitigerende beheersingsmaatregelen van ICT. Inmiddels is bewerkstelligd dat met de onderneming (leverancier van ICT diensten) awareness is bereikt. De data staan opgeslagen op een server in Nederland.

Stap 5. Monitoren en maatregelen borgen

Voor monitoring wordt gebruik gemaakt van een tweetal rapportages, een FIRM-risico dashboard en een integrale management rapportage. In de 'Bestuurlijke cyclus' worden risico's gewaardeerd op materialiteit en vervolgens gemonitord. Er is een integraal FIRM-risico dashboard ontwikkeld waarin alle risico's periodiek worden gerapporteerd. In alle commissies worden de risico's behandeld en de RAC heeft de taak erop toe te zien dat dit naar behoren gebeurt. Tevens zal de RAC waar nodig de commissies en het bestuur ondersteunen in het behandelen van de risico's. Aan de hand van het FIRM-risico dashboard worden tevens, indien nodig, acties benoemd en toegewezen. In het FIRM-risico dashboard staan naast de financiële en niet-financiële risico's ook de volgende algemene Key Performance Indicators (KPI's):

- Dekkingsgraad;
- Hedgeratio indien relevant;
- Asset allocatie;
- Performance (absoluut en relatief);
- Effectiviteit rentehedge.

Stap 6. Rapporteren

Het FIRM dashboard is leidend en bevat een overzicht van alle relevante risico's zowel de operationele als de strategische risico's. Door de RAC wordt door middel van de integrale risicomanagement rapportage aan het bestuur gerapporteerd over het risicobeheer op een meer gedetailleerd niveau waarbij achtergronden van de KPI's uit het FIRM-risico dashboard nader worden verklaard.

Stap 7. Opvolging en bewaking

Jaarlijks wordt er een evaluatie van de effectiviteit van de risicobeheersing gedaan. Hierin wordt het risicomanagement beoordeeld op beleid, uitvoering en effectiviteit, en wordt gekeken of er incidenten zijn geweest die buiten de bandbreedte waren en waarop geen of te laat actie werd ondernomen. De beoordeling van de rapportages vindt plaats op werking en efficiency. Tenslotte maakt de samenwerking zowel tussen bestuur, RAC en de risicomanager, als ook met andere geledingen binnen SPHDHV, ook wel 'awareness' genoemd, onderdeel uit van de evaluatie.

3. Document Control

Document naam	Handboek risicomanagement
Document versie en status	Definitief advies

Document eigenaar	Bestuur SPHDHV
Document beheerder	Risicomanager

Versie	Datum	Feedback door	Datum feedback	Referentie

Datum advies	Namens RAC	Handtekening
1 maart 2016	H. Peters	

Datum goedkeuring	Namens bestuur	Handtekening

Financieel Crisisplan

Versie 1.0
 17 juni 2015
Auteur: Pensioenbureau
Status: vastgesteld door het bestuur

Geactualiseerd op 20 maart 2018

Inleiding

Dit financieel crisisplan bevat een beschrijving van maatregelen die het bestuur van Stichting Pensioenfonds HaskoningDHV (verder genoemd: het fonds) op korte termijn effectief zou kunnen inzetten als de dekkingsgraad zich bevindt op, of zeer snel beweegt richting, kritische waarden waardoor het realiseren van de doelstelling van het fonds in gevaar komt. Het bestuur heeft diverse crisissituaties en het palet van mogelijke maatregelen in beeld gebracht. Het bestuur is daardoor beter voorbereid, waardoor het in staat is om adequater in te spelen op die situaties. Het bestuur zal de maatregelen altijd afstemmen op de aard van de crisis en de omstandigheden van dat moment.

Een financieel crisisplan loopt vooruit op eventuele crisissituaties en hoe een fonds in dergelijke situaties kan handelen. Het financieel crisisplan beschrijft niet wat het fonds in een actuele situatie doet om uit een tekortsituatie te komen. Het bestuur zal in voorkomende situaties naar bevind van zaken handelen en op grond daarvan een herstelplan opstellen. (Het financieel crisisplan kan gezien worden als ex-ante herstelplan.)

Het financieel crisisplan is opgesteld conform de richtlijnen artikel 145 Pensioenwet en artikel 29b van het Besluit financieel Toetsingskader Pensioenfondsen (2014). Omdat het fonds een CDC-regeling uitvoert volstaat een beknopt crisisplan.

In het crisisplan is aangegeven wanneer er sprake is van een crisis en in welke situaties sprake is van een opschalingsmoment. Deze situaties zijn afhankelijk van de actuele (beleids)dekkingsgraad. Voor compartiment SPH kan dit nog niet ingevuld worden.

Het compartiment SPH bestaat financieel uit twee gedeelten, de pensioenuitvoeringsovereenkomst bij Nationale-Nederlanden en een gedeelte in eigen beheer. De pensioenuitvoeringsovereenkomst omvat alle pensioenen die zijn opgebouwd tot en met 31 december 2014 in het met Nationale-Nederlanden afgesloten contract. Het eigen-beheer-gedeelte omvat alle pensioenen die vanaf 1 januari 2015 in eigen beheer worden opgebouwd, in de nieuwe pensioenregeling bij ons eigen fonds. Dit maakt dat het compartiment SPH een hybride karakter heeft.

Sinds 1 januari 2015 is het nFTK van kracht. Voor hybride pensioenfondsen is de uitwerking hiervan nog niet duidelijk. Het is voor het bestuur dan ook nog niet mogelijk om de actuele officiële (beleids)dekkingsgraad vast te stellen. Wij kunnen de dekkingsgraad pas uitrekenen nadat De Nederlandsche Bank heeft aangegeven hoe we de regels moeten toepassen voor het compartiment SPH. Dit heeft tot gevolg dat het bestuur nog geen berekeningen kan uitvoeren om de (beleids)dekkingsgraad vast te stellen die voor invulling van dit financieel crisisplan van belang zijn. Zodra duidelijkheid is hoe de (beleids)dekkingsgraad moet worden berekend, wordt dit crisisplan op dit punt gedetailleerd.

In de tussentijd beoordeelt het bestuur de financiële positie van het compartiment SPH naar eigen inzicht. Als er, naar het oordeel van het bestuur, sprake is van een crisis of een kritische situatie, dan handelt het bestuur conform onderliggend crisisplan.

Organisatie

Pensioenfonds HaskoningDHV is een ondernemingspensioenfonds in de zin van artikel 1 van de Pensioenwet. Het fonds is een zogenoemd multi-OPF met twee compartimenten, compartiment Stichting Pensioenfonds Haskoning (SPH) en compartiment Stichting Pensioenfonds DHV (SPDHV). Beide compartimenten hebben juridisch gescheiden vermogens.

Het (dagelijks) beleid van het fonds wordt bepaald door het bestuur, voor wat betreft financiële aangelegenheden geadviseerd door een aantal commissies.

Entiteit	Verantwoordelijkheid	Vergaderfrequentie
Bestuur	Eindverantwoordelijk voor beleid fonds	tien keer per jaar
Dagelijks bestuur	Vorbereiden van bestuursbesluiten en het toezien op uitwerken en uitvoeren van genomen besluiten.	tweewekelijks
Beleggings Advies Commissie	Adviseren over de beleggingsaangelegenheden in brede zin. Vorbereidende en adviserende rol voor het strategische <i>beleggings</i> beleid. Verantwoordelijk voor de uitvoering strategische beleggingsbeleid.	acht tot tien keer per jaar
Risico Advies Commissie	Adviseren over het integrale risicomanagement. Vorbereidende en adviserende rol voor het strategische beleid. Verantwoordelijk voor de uitvoering van het risicomanagement.	tweemaandelijks

Het bestuur streeft ernaar dat voor beide compartimenten hetzelfde beleid kan worden uitgevoerd. Doordat de financiële positie en de uitvoeringsvorm¹ van beide compartimenten verschilt, kunnen gelijke beleidsuitgangspunten leiden tot een andere uitwerking.

Crisis – kritische situaties

Onderstaande crisislijn geeft een overzicht van verschillende opschalingsmomenten. Naarmate de (beleids)dekkingsgraad daalt, komt een compartiment steeds dichterbij de buurt van een crisis. Voor compartiment SPDHV is dit weergegeven in onderstaand schema. Zoals aangegeven in de inleiding, kan hier voor compartiment SPH nog geen invulling aan worden gegeven.

Het bestuur heeft vier opschalingsmomenten gedefinieerd. Een eerste opschalingsmoment doet zich voor als de beleidsdekkingsgraad daalt onder de vereiste dekkingsgraad. Het fonds is dan in herstel en het bestuur moet een herstelplan indienen bij De Nederlandsche Bank (DNB). De vereiste dekkingsgraad is (voor compartiment SPDHV) 123,8%.

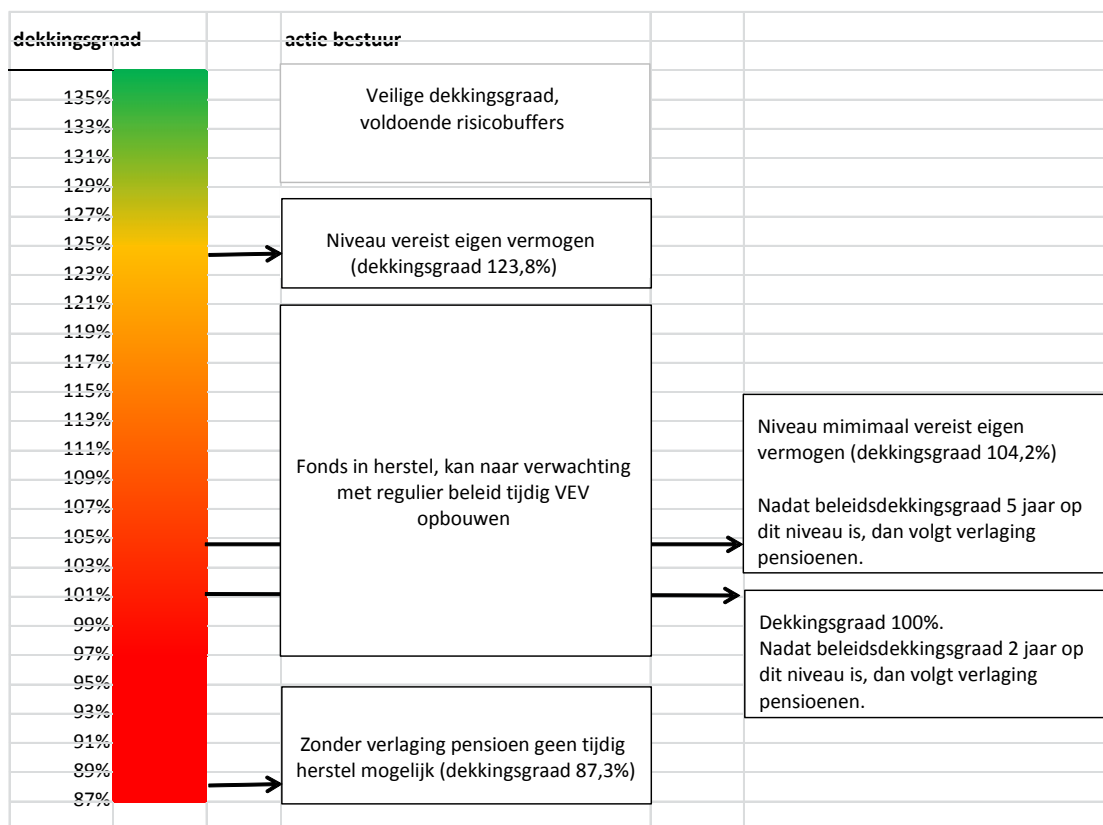
Een tweede opschalingsmoment is de situatie waarbij de beleidsdekkingsgraad lager is dan de minimaal vereiste dekkingsgraad, voor compartiment SPDHV is dat 104,2%. Het fonds mag maximaal gedurende vijf jaar in deze situatie zitten, dan moet het (aanvullende) maatregelen nemen, waardoor de dekkingsgraad ineens stijgt naar het niveau dat minimaal vereist is.

Het derde opschalingsmoment is de situatie waarbij de beleidsdekkingsgraad lager is dan 100%. Het bestuur heeft besloten dat het fonds maximaal twee jaar in deze situatie wil zitten, dan neemt het maatregelen om de dekkingsgraad naar 100% te laten stijgen.

¹ SPDHV heeft de pensioenverplichtingen volledig in eigen beheer.

SPH heeft een deel van de pensioenverplichtingen verzekerd d.m.v. een pensioenuitvoeringsovereenkomst met Nationale-Nederlanden.

Het laatste opschalingsmoment doet zich voor als de dekkingsgraad zakt onder de kritische dekkingsgraad. Dit is de dekkingsgraad waarbij naar verwachting zonder korten binnen tien jaar nog herstel optreedt tot precies de vereiste beleidsdekkingsgraad (compartiment SPDHV 123,8%). In die situatie vormt het verlagen van pensioen een reëel risico voor (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Dan is er sprake van een crisissituatie. Het niveau van de kritische dekkingsgraad is voor afhankelijk van de rente waarop de pensioenverplichtingen moeten worden berekend, maar ook andere economische omstandighedenspeken hierbij een rol. Per 1 januari 2018 is de kritische dekkingsgraad voor het compartiment SPDHV berekend op 87,3% (zie bijlage 2).



Naast de in deze paragraaf beschreven kritische momenten, kan er sprake zijn van eenmalige gebeurtenissen die zich onverwacht voor doen en die een impact (kunnen) hebben op de financiële situatie van het fonds.

1. Als de dekkingsgraad eenmalig daalt met 5 procentpunt.
2. Als een bestuurslid van mening is dat er sprake is van een crisis.

Als hiervan sprake is, handelt het bestuur conform de paragraaf *Besluitvorming en beheer*.

Beleidskeuzes

Het bestuur heeft een aantal sturingsmiddelen om in te zetten als de financiële situatie daartoe aanleiding geeft. In de bijlage *Maatregelen in crisissituatie* (bijlage 1) zijn die maatregelen opgenomen. Hieruit kan worden afgeleid dat niet alle mogelijk maatregelen bij

het fonds effectief zijn in te zetten. Het fonds heeft effectief de volgende maatregelen beschikbaar om in een crisis bij te sturen.

1. het collectief en op uniforme wijze beperken of niet toekennen van toeslagen;
2. het collectief en op uniforme wijze korten van alle pensioenaanspraken en –rechten.

Toeslagbeleid

In een crisissituatie waarbij duidelijk is dat het fonds, bij uitvoeren van regulier beleid, niet tijdig het vereist eigen vermogen kan bereiken, besluit het bestuur in eerste instantie om geen toeslagen toe te kennen. Door het niet toekennen van toeslagen dragen deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in ongeveer gelijke mate (in verhouding tot de aanspraken en collectieve risico's) bij aan herstel van de financiële positie en een haalbaar herstelpad.

Verlagen opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten

Als het niet verlenen van toeslagen naar verwachting onvoldoende resultaat geeft om het vereist eigen vermogen te bereiken, dan zal in tweede instantie een of meerdere kortingen worden aangekondigd.

- Het bestuur zal in situaties waarbij het eigen vermogen van een compartiment lager is dan het vereist eigen vermogen, uitgaan van een hersteltermijn van tien jaar. Kortingen van pensioenen is aan de orde als het vereist eigen vermogen zonder korten niet in tien jaar kan worden bereikt. Een korting wordt evenredig over de herstelperiode verdeeld.
- Als de beleidsdekkingsgraad gedurende maximaal twee jaar lager is dan 100%, worden alle pensioenen verlaagd, zodat de dekkingsgraad 100% wordt. Als de korting hoger zou moeten zijn dan 5%, dan zal die worden beperkt tot 5%.
- Als de beleidsdekkingsgraad gedurende maximaal vijf jaar lager is dan de MVEV-dekkingsgraad (ingevolge wettelijke vereisten), worden alle pensioenen onvoorwaardelijk verlaagd zodat de dekkingsgraad gelijk wordt aan de MVEV-dekkingsgraad. Als de onvoorwaardelijke korting hoger moet zijn dan 5%, dan zal worden de korting gefaseerd uitgevoerd in stappen van maximaal 5% per jaar.
- Als een meerjarige korting, die afzonderlijk lager zijn dan 0,5% per jaar, moet worden doorgevoerd, wordt de periode waarover de korting mag worden uitgesmeerd verkleind, zodat de jaarlijkse korting minimaal 0,5% per jaar wordt.

Door een collectieve en uniforme korting dragen deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in gelijke mate (in verhouding tot de aanspraken en collectieve risico's) bij aan herstel van de financiële positie en een haalbaar herstelpad.

Met een kortingsmaatregel zal het fonds naar verwachting snel uit de crisissituatie raken. Het fonds komt hiermee weer op een haalbaar herstelpad. Een korting met een bepaald percentage verhoogt de dekkingsgraad zeer effectief met ongeveer hetzelfde percentage.

Besluitvorming / beheer

Het bestuur heeft aan de hand van de maandelijkse (dekkingsgraad)rapportage inzicht in de financiële situatie van het fonds. Uit de informatie die in de rapportage is opgenomen kan het bestuur (of kunnen commissies) afleiden of er een gerede kans bestaat dat het fonds op korte termijn een opschalingsmoment bereikt of in een crisissituatie zal komen. Het bestuur kan in zo'n geval maatregelen (laten) voorbereiden.

Als zich zo'n situatie dreigt voor te doen analyseert het bestuur de situatie en het haalbare herstelpad. Waar nodig vraagt het advies aan de actuaris, vermogensbeheerder e.a. over een mogelijke aanpak. Hierbij zijn de maatregelen die het bestuur in dit plan beschrijft richtinggevend. Resultaat van onderzoek en overleg zijn (voorgenomen) maatregelen die het bestuur neemt.

Kritische situaties

- Het fonds komt in herstel. Als de beleidsdekkingsgraad per einde kwartaal lager is dan de vereiste dekkingsgraad, dan is er sprake van reservetekort. Het bestuur dient dat meteen te melden bij DNB en het verantwoordingsorgaan te informeren. In deze crisissituatie zal het bestuur moeten besluiten welke maatregelen het neemt om te herstellen en moet dit vast leggen in een herstelplan. Een herstelplan moeten binnen drie maanden na kwartaaleinde bij DNB zijn ingediend.

Als het fonds in herstel is, evalueert het bestuur jaarlijks het gerealiseerde herstel. Dit doet het bestuur aan de hand van de beleidsdekkingsgraad aan het einde van het vierde kalenderkwartaal van enig jaar². Als aan het einde in enig (kalender)jaar de vereiste beleidsdekkingsgraad niet is bereikt, zal het bestuur het herstelplan met een haalbaar herstelpad actualiseren en bij de Nederlandsche Bank indienen.

- De situatie kan zich voordoen dat uit evaluatie van het herstelplan blijkt dat de actuele beleidsdekkingsgraad is gedaald tot onder de kritische waarde. Hierdoor is volgens een verwacht haalbaar herstelpad alleen nog tijdig herstel mogelijk als de pensioenaanspraken en – rechten verlaagd worden. Het bestuur moet dat in het geactualiseerde herstelplan verwerken.
- Als blijkt dat de beleidsdekkingsgraad gedurende meer dan twee jaar lager is dan 100%, dan zal het bestuur in het geactualiseerde herstelplan opnemen dat het een korting van maximaal 5% doorvoert, waardoor de dekkingsgraad stijgt (naar 100%).
- Het bestuur moet maatregelen nemen als de jaarlijkse evaluatie van het herstelplan uitwijst dat de actuele beleidsdekkingsgraad voor de vijfde keer lager is dan de minimaal vereiste dekkingsgraad³ én de actuele dekkingsgraad ook lager is dan de minimaal vereiste dekkingsgraad. Dan moet het bestuur in het geactualiseerde herstelplan opnemen dat het binnen zes maanden maatregelen neemt, waardoor de dekkingsgraad ineens stijgt naar de naar minimaal vereiste dekkingsgraad.

² Dit is een keuze. De andere mogelijkheid is om te werken met kwartaaleinden die gelijk lopen met het kwartaaleinde waarop het reservetekort is ontstaan.

³ Artikel 141 Pensioenwet

Besluitvorming

Het bestuur vergadert op verzoek van minimaal twee bestuursleden. De reguliere convocatietermijn is twee weken. Als alle bestuursleden aanwezig zijn, of zich hebben afgemeld, wordt geacht aan de voorwaarden voor een rechtsgeldig uitgeschreven vergadering te zijn voldaan.

Voor het nemen van rechtsgeldige besluiten is het vereist dat

- ten minste de helft van de bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd moet zijn, waarbij
- namens beide compartimenten een bestuurslid aanwezig of vertegenwoordigd is én
- in ieder geval een werkgeversvertegenwoordiger, een werknemersvertegenwoordiger en een vertegenwoordiger van de pensioengerechtigden⁴.

Besluiten worden genomen met een volstrekte meerderheid van stemmen. Voor een besluit dat het vaststellen van toeslagen van toeslagen of verlagen van pensioenaanspraken en – rechten betreft is vereist dat 75% van de bestuursleden met het voorstel instemt. Bij deze besluiten moeten alle bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn.

In de situatie waarbij pensioenen moeten worden verlaagd, is instemming van De Nederlandsche Bank vereist. Als een verlaging van pensioenaanspraken en -rechten aan de orde is aan de orde, moet dit een maand voor uitvoering ervan worden aangekondigd aan de(gewezen) deelnemers en de pensioengerechtigden.

Communicatie ten tijde van crisis

Wettelijke verplichtingen

Zodra zich een kritisch situatie voordoet (de beleidsdekkingsgraad op een peildatum is lager dan de vereiste dekkingsgraad / lager dan de minimaal vereiste dekkingsgraad / lager dan 100% / lager dan de kritische waarde) publiceert het bestuur dit op de website en informeert het bestuur het verantwoordingsorgaan, de werkgever en de ondernemingsraad hierover. Alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden zullen schriftelijk worden geïnformeerd over de maatregelen die het bestuur neemt om de financiële positie te verbeteren.

Fondsspecifieke invulling

Algemeen

Het bestuur acht het van groot belang uitermate zorgvuldig te communiceren. Uitgangspunt is om mensen te informeren en 'mee te nemen', opdat ze niet verrast worden door de ontwikkelingen en de maatregelen die het bestuur neemt. Het bestuur hecht eraan om alle belanghebbenden tijdig, juist en compleet te informeren over de mogelijke opties en de keuzes die het bestuur maakt. Hierbij is in beginsel het communicatiebeleidsplan van het fonds de leidraad. Hierin staat onder meer dat communicatie voldoende helder en begrijpelijk moet zijn. Het fonds heeft geen specifiek crisis-communicatieplan.

Maandelijks wordt op de website van het fonds vermeld hoe de dekkingsgraad zich heeft ontwikkeld en zich verhoudt tot de vastgestelde kritische waarden, de minimaal vereiste dekkingsgraad en de vereiste dekkingsgraad.

⁴ Statuten, artikel 11.

Communicatie in crisismomenten

Situatie / Maatregel	Kernboodschap	Middel
Fonds komt in herstel	Het fonds voldoet niet aan vereisten en werkt aan een herstelplan.	Een nieuwsbrief aan (gewezen) deelnemers en gepensioneerden. Een brief aan sociale partners. Informatie op de website en in het jaarverslag is voor iedereen beschikbaar.
Bestuur stelt herstelplan vast	Het fonds voldoet niet aan vereisten. Het bestuur heeft een herstelplan opgesteld.	Een nieuwsbrief aan (gewezen) deelnemers en gepensioneerden Een brief aan sociale partners. Informatie op de website en in het jaarverslag is voor iedereen beschikbaar.
Niet toekennen van een toeslag	Aangeven dat de maatregel nodig is om de financiële positie van het fonds te verbeteren. En dat de maatregel zowel de (gewezen) deelnemers als de gepensioneerden raakt.	D.m.v. een individuele brief worden (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden geïnformeerd. De brief kan vergezeld gaan met een nieuwsbrief voor nadere toelichting. Informatie op de website en in het jaarverslag is voor iedereen beschikbaar
Verlagen van pensioenrechten en -aanspraken	Aangeven dat de maatregel nodig is om de financiële positie van het fonds te verbeteren. En dat de maatregel zowel de (gewezen) deelnemers als de pensioengerechtigden raakt.	D.m.v. een individuele brief worden (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden geïnformeerd. De brief kan vergezeld gaan met een nieuwsbrief voor nadere toelichting. Informatie op de website en in het jaarverslag is voor iedereen beschikbaar.

Evaluatie

Het crisisplan maakt onderdeel uit van het continue risicomanagement van het fonds. Ieder jaar beoordeelt het bestuur, aan de hand van de actuele situatie, of het crisisplan moet worden aangepast en stelt vast of de maatregelen nog effect zouden kunnen sorteren. Hierbij toetst het bestuur onder andere de hoogte van de kritische dekkingsgraad. Als er aanleiding toe is, past het bestuur het financieel crisisplan aan. De evaluatie maakt deel uit van de algehele toetsing van de set van formele fondsdocumenten.

Communicatie crisisplan

Belanghebbenden ((gewezen) deelnemers, aanspraak- en uitkeringsgerechtigden, verantwoordingsorgaan, DNB) worden geïnformeerd over dit financieel crisisplan. Het plan wordt gepubliceerd op de website van het fonds.

Vaststelling

Het financieel crisisplan is door het bestuur van pensioenfonds HaskoningDHV vastgesteld in zijn vergadering van 17 juni 2015. Het wordt als bijlage bij de abtn opgenomen.

Het financieel crisisplan is geactualiseerd op 20 maart 2018.

Bijlage 1 - Financiële instrumenten Pensioenfonds HaskoningDHV

Maatregelen in crisissituatie

Het bestuur heeft een aantal sturingsmiddelen om in te zetten als de financiële situatie daartoe aanleiding geeft. Onderstaand worden mogelijke maatregelen weergegeven. Daarbij wordt aangegeven in welke mate die daadwerkelijk effectief zijn in te zetten in termen van financieel effect, evenwichtigheid en haalbaarheid. De gekozen maatregelen worden door het fonds onderbouwd vanuit het belang van deelnemers, gewezen deelnemers, aanspraak- en pensioengerechtigden. In de paragraaf *Beleidskeuzes* worden de maatregelen die het fonds effectief kan inzetten verder uitgewerkt.

Premiebeleid

Het fonds voert een CDC-regeling uit met een vaste premie, waarbij de (beleggings)risico's bij de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden liggen. Bij compartiment SPDHV is de totale pensioenpremie vastgesteld op 28,1% van de pensioengrondslagsom. Dit percentage ligt vast tot en met 2019. Bij compartiment SPH bedraagt de totale pensioenpremie 25,9% van de pensioengrondslagsom.

De pensioenregeling is gebaseerd op de pensioenovereenkomst die is overeengekomen tussen sociale partners en door het fonds in uitvoering is genomen.

In de uitvoeringsovereenkomst tussen de werkgever(s) en het fonds is opgenomen dat de ondernemingen door het betalen van de (vaste) pensioenpremie aan hun financiële verplichtingen hebben voldaan. Het fonds kan de aangesloten ondernemingen niet verplichten tot het betalen van hogere bijdragen dan de overeengekomen pensioenpremie. De aangesloten ondernemingen zijn niet verantwoordelijk voor vermogenstekorten van het fonds⁵. Een extra premie, door het fonds opgelegd, is daarom niet mogelijk.

Inzetbaarheid premiebeleid

- Een verhoging van de premie heeft op de korte termijn beperkt effect op de dekkingsgraad.
- Doordat de pensioenregeling, voor wat betreft de hoogte van de pensioenpremie in relatie tot de pensioenopbouw, de verantwoordelijk is van sociale partners, kan het fonds niet eigenmachtig de regeling aanpassen en/of de premie verhogen. Het bestuur kan in overleg met sociale partner komen tot andere premie-afspraken, maar dat heeft op korte termijn geen effect.
- Premieverhoging is geen evenwichtig instrument, omdat dit de belangen van deelnemers onevenredig schaadt en het onvoldoende zekerheid biedt dat het fonds voldoende snel uit de crisissituatie geraakt.
- Er is geen afdwingbaar recht op (aanvullende) financiële ondersteuning.

Een premieverhoging en/of bijstorting door de aangesloten ondernemingen zijn **geen** beschikbare maatregelen die ten tijde van een financiële crisis kunnen worden ingezet om de financiële positie van een compartiment binnen het fonds te verbeteren.

⁵ Uitvoeringsovereenkomst d.d. 10 februari 2015, Artikel 5 lid 10 en 11.

Versoberen van de regeling

Versoberen van de pensioenregeling zonder aanpassing van de pensioenpremie zou tot gevolg hebben dat de kostendekkende premie lager wordt, terwijl de feitelijke premie gelijk blijft. Hierdoor ontstaat er een marge die kan worden ingezet om herstel te financieren.

De pensioenregeling is gebaseerd op de pensioenovereenkomst die is overeengekomen tussen sociale partners en door het fonds in uitvoering is genomen.

Inzetbaarheid versoberen regeling

- Versoberen van de pensioenregeling heeft op de korte termijn beperkt effect op de dekkingsgraad.
- Versoberen van de pensioenregeling is geen evenwichtige maatregel omdat dit de belangen van deelnemers onevenredig schaadt en het onvoldoende zekerheid biedt dat het fonds voldoende snel uit de crisissituatie geraakt.
- Doordat de pensioenregeling voor wat de hoogte van de pensioenopbouw in relatie tot de pensioenpremie de verantwoordelijk is van sociale partners, kan het fonds niet eigenmachtig de pensioenregeling versoberen.

Het versoberen van de pensioenregeling is **geen** beschikbare maatregel die ten tijde van een financiële crisis kan worden ingezet om de financiële positie van een compartiment binnen het fonds op korte termijn te verbeteren.

Beleggingsbeleid

Het bestuur heeft het strategisch beleggingsbeleid in zijn vergadering op 30 april 2015 geratificeerd. Het beleggingsbeleid kan als volgt worden samengevat. [...] De langetermijn strategische mix wordt elke drie jaar bijgesteld op basis van een ALM studie. Daarnaast kunnen de resultaten van de jaarlijks uit te voeren haalbaarheidstoets aanleiding geven het beleggingsbeleid e/o toeslagbeleid te evalueren.

Maatregelen die ten tijde van een financiële crisis kunnen worden genomen zijn:

- verhoging afdekking renterisico / verlagen afdekking inflatierisico;
- verschuiving binnen portefeuille vastrentende waarden;
- verlaging aandeel zakelijke waarden;
- meer liquide middelen aanhouden.

Inzetbaarheid beleggingsbeleid

- Beleggen brengt risico's met zich mee. Het inzetten van (crisis)maatregelen brengt eveneens risico's met zich mee. Maatregelen kunnen dus anders uitpakken dan verwacht, als gevolg van feitelijke economische omstandigheden waardoor ze een negatief effect hebben of disproportioneel blijken. Beleggingsbeleid is geen instrument dat op voorhand uitzicht geeft op sneller financieel herstel.
- Aanpassen van het beleggingsbeleid biedt onvoldoende zekerheid dat het fonds voldoende snel uit de crisissituatie geraakt.

Beleggingsbeleid heeft **geen** toegevoegde waarde meer als het fonds al in een crisissituatie is terechtgekomen en kan daarom niet worden ingezet om een financiële crisissituatie van het fonds te verbeteren (gegeven de gehanteerde definitie van een *crisis*).

Toeslagbeleid

Het bestuur zal bij het toekennen van reguliere toeslagen, de richtlijnen toekomstbestendig indexeren te volgen. Dit houdt in dat het fonds voldoende eigen vermogen moet hebben om de toeslagen die het op enig moment toekent, ook in toekomstige jaren te kunnen toekennen. Als het eigen vermogen niet voldoende is, wordt er geen of gedeeltelijk indexatie toegekend. Het toeslagbeleid van het fonds voorziet dus in het beperkt toekennen van toeslagen als een compartiment in herstel is; het toekennen van toeslagen mag er niet toe leiden dat een compartiment het vereist eigen vermogen niet binnen de maximale termijn (van tien jaar) bereikt. Volgens artikel 12 lid 1 van het pensioenreglement beslist het bestuur jaarlijks over de voorwaardelijke toeslagverlening.

Inzetbaarheid toeslagbeleid

- Het niet toekennen van toeslagen draagt niet bij aan verbetering van de dekkingsgraad, maar zorgt er wel voor dat die niet (verder) daalt.
- Als toekomstige toeslagen op een lager niveau dat het streefniveau, of niet worden toegekend, draagt dit bij aan sneller herstel van het fonds.
- Een collectief en uniform toegepast (e beperking van het) toeslagbeleid is proportioneel; het heeft in gelijke mate gevolgen voor alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

Het toeslagbeleid is een beschikbaar instrument, dat ten tijde van een financiële crisis kan worden ingezet om de financiële positie van het fonds te beïnvloeden.

Verlagen opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten

Prognoseberekeningen tonen aan dat vanuit een actuele dekkingsgraad van 87,3%, de vereiste beleidsdekkingsgraad (2018: 123,8%) binnen de gestelde termijn (tien jaar) kan worden bereikt en het niet nodig is om een verlaging van de pensioenaanspraken en – rechten door te voeren. Als de beleidsdekkingsgraad lager is, dan zal het bestuur moeten besluiten de pensioenen te verlagen.

Volgens artikel 22 van het pensioenreglement kunnen de verworven pensioenaanspraken en –rechten van de deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden worden verminderd als de financiële positie van het fonds ontoereikend is en het fonds op redelijke termijn niet kan voldoen aan artikel 131 of artikel 132 van de Pensioenwet. Korten is alleen mogelijk als reguliere sturingsmiddelen onvoldoende solaa's bieden. Korting is daarmee een laatste sturingsmiddel, dat echter als een noodrem gekarakteriseerd dient te worden. Dit betreft de mogelijkheid van het verminderen van pensioenaanspraken en pensioenrechten. Als de financiële positie van het fonds het vereist kunnen de opgebouwde aanspraken en pensioenrechten, worden verlaagd zodat deze in overeenstemming worden gebracht met de middelen van het fonds. Het fonds kan de verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten uitsluitend verminderen indien:

- de technische voorzieningen en het minimaal vereist eigen vermogen niet meer volledig door waarden zijn gedekt;
- het fonds niet in staat is binnen een redelijke termijn de technische voorzieningen en het minimaal vereist eigen vermogen door waarden te dekken zonder dat de belangen van gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, andere aanspraakgerechtigden of de werkgever(s) onevenredig worden geschaad; en
- alle overige beschikbare sturingsmiddelen, met uitzondering van het beleggingsbeleid, zijn ingezet zoals uitgewerkt in het herstelplan.

Het bestuur is van mening dat het tijdig moet ingrijpen om een tekortsituatie niet te lang te laten duren. Immers, de risico's liggen bij de deelnemers (CDC-regeling) en het bestuur wil voorkomen dat het fonds door uitstel van maatregelen in een slechtere financiële positie komt. Het bestuur is van mening dat de dekkingsgraad niet te lang onder de 100% mag liggen. Daarnaast vindt het bestuur dat als pensioenen verlaagd moeten worden vanwege een langdurige financieel slechte situatie, de korting zoveel mogelijk ineens moet worden doorgevoerd. Niettemin moeten zeer hoge kortingen worden voorkomen.

Als vermindering aan de orde is, worden de toegekende pensioenen van alle deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden met een gelijk percentage verminderd tot een zodanig niveau dat de financiële positie wederom toereikend is.

Inzetbaarheid verlagen opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten

- Als de pensioenaanspraken en –rechten worden verlaagd met 1%, zal de dekkingsgraad direct met ongeveer 1% toenemen.
- Een collectieve en uniform toegepaste verlaging van opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten is proportioneel; het heeft in gelijke mate gevolgen voor alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

Het uniform verlagen van opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten is een beschikbare maatregel, die ten tijde van een financiële crisis kan worden ingezet om de financiële positie van het fonds te verbeteren.

Bijlage 2 - Berekening kritische dekkinggraad compartiment SPDHV

	<i>Δ DG (oorzaken voor mutaties van de dekkinggraad)</i>							<i>Veronderstellingen</i>							
	DG	M1	M2	M3	M4	M5	M6	DG	Beleids	VDG	premie%	toeslag%	toeslag%	beleggings-	1 jaars
	primo	premie	uitkering	toeslag	rente	rendement	overig	ultimo	DG			actieven	inactieven	rend	rente
	%	Δ%-punt	Δ%-punt	Δ%-punt	Δ%-punt	Δ%-punt	Δ%-punt	%	%	%	%	%	%	%	%
2017									87,3%	123,8%					
2018	87,3%	0,2%	-0,4%	0,0%	0,0%	4,0%	0,1%	91,3%	89,3%	123,8%	27,5%	0,0%	0,0%	4,3%	-0,3%
2019	91,3%	0,1%	-0,3%	0,0%	0,0%	4,1%	0,1%	95,3%	93,3%	123,8%	27,3%	0,0%	0,0%	4,4%	0,0%
2020	95,3%	-0,2%	-0,1%	0,0%	0,0%	4,1%	0,1%	99,1%	97,2%	123,8%	25,2%	0,0%	0,0%	4,6%	0,3%
2021	99,1%	-0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	4,0%	0,1%	102,9%	101,0%	123,8%	25,1%	0,0%	0,0%	4,7%	0,6%
2022	102,9%	-0,4%	0,1%	0,0%	0,0%	4,0%	0,1%	106,8%	104,8%	123,8%	25,0%	0,0%	0,0%	4,8%	0,9%
2023	106,8%	-0,5%	0,2%	0,0%	0,0%	4,0%	0,1%	110,5%	108,6%	123,8%	24,9%	0,0%	0,0%	4,9%	1,2%
2024	110,5%	-0,6%	0,3%	0,0%	0,0%	4,0%	0,1%	114,3%	112,4%	123,8%	24,9%	0,0%	0,0%	5,0%	1,3%
2025	114,3%	-0,7%	0,5%	0,0%	0,0%	4,0%	0,1%	118,2%	116,3%	123,8%	24,8%	0,0%	0,0%	5,0%	1,5%
2026	118,2%	-0,9%	0,6%	0,0%	0,0%	4,0%	0,1%	122,0%	120,1%	123,8%	24,8%	0,0%	0,0%	5,1%	1,7%
2027	122,0%	-1,0%	0,8%	0,0%	0,0%	3,9%	0,1%	125,6%	123,8%	123,8%	24,7%	0,0%	0,0%	5,2%	2,0%