



Actuariële en Bedrijfstechnische Nota (10 december 2024)

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor
de Groothandel in Vlakglas,
de Groothandel in Verf,
het Glasbewerkings- en
het Glazeniersbedrijf

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Inleiding.....	4
Hoofdstuk 1 Organisatie en interne beheersingssysteem	5
1.1. Doelstelling van het pensioenfonds en risicohouding.....	5
1.2. Organogram.....	6
1.3. Beheersingskader van de organisatie.....	6
1.3.1. Bedrijfstak Groothandel in Vlakglas, de Groothandel in Verf, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf	6
1.3.2. Bestuur van BPFV	6
1.3.3. Bevoegdheden en taken van het bestuur	7
1.3.4. Geschiktheid, geschiktheidsplan en gedragscode	7
1.3.5. Vermogensbeheerders	8
1.3.6. Bestuursondersteuning	9
1.3.7. Verantwoordingsorgaan	9
1.3.8. Intern toezicht	10
1.3.9. Klachten en geschillen	10
1.3.10. Communicatie	10
1.3.11. Verantwoording.....	10
1.3.12. Externe deskundigen.....	11
1.3.13. Privacy	11
1.3.14. Sleutelfuncties	11
1.3.15. Eigen Risico Beoordeling	12
1.4. Operationele beheersingsmaatregelen	12
1.4.1. Administratieve organisatie	12
1.4.2. Operationele processen	12
1.4.3. Bewaking en analyse van het operationele ondernemingsrisico en de managementinformatie	14
1.4.4. Calamiteitenplan en beveiliging	15
1.4.5. IT-Beleid	15
1.4.6. Integraal Risico Management.....	15
1.4.7. Datakwaliteitsbeleid	16
1.5. Beleidsmatige beheersingsmaatregelen	17
1.5.1. Beleidsmatige processen en doelstellingen	17
1.5.2. Bewaking en analyse van het beleidsmatige ondernemingsrisico en de managementinformatie.....	17
1.5.3. Opsporingsbeleid.....	18
1.5.4. Incassobeleid	18
1.5.5. Communicatiebeleid	18
1.5.6. Dispensatiebeleid	19
1.5.7. Integriteitsbeleid.....	19
1.5.8. Beleid bij beëindiging pensioenopbouw	19
Hoofdstuk 2 Aansluitingsprocedure voor werkgevers en deelnemerschap werknemers	20
2.1. Verplichte deelname	20
2.2. Vrijwillige deelname	21
2.3. Uitvoeringsreglement	21

Hoofdstuk 3 De regeling, pensioenaanspraken en toeslagen	23
3.1. Korte omschrijving van de pensioenregeling PR2007.	23
3.2. Overzicht aanspraken bij (gewezen) deelnemerschap en vanaf pensionering	26
3.3. Toeslagen op de pensioenen	27
Hoofdstuk 4 Financieel kader	28
4.1. De risico's uit de aangegane verplichtingen eigen beheer	28
4.2. Reservering.....	29
4.3. Premiebeleid en toeslagenbeleid	32
4.4. Beleggingsbeleid	37
4.5. (Minimaal) Vereist Eigen Vermogen.....	41
4.6. Voorwaardelijke toeslag binnen reservering, premie- en beleggingsbeleid.....	43
4.7. Financiële sturingsmiddelen.....	43
4.8. Financieel Crisisplan	44
4.9. Haalbaarheidstoets.....	45
Bijlage 1 Organogram	48
Bijlage 2 Verklaring inzake Beleggingsbeginselen	49
Bijlage 3 Het Financieel Crisisplan	58
Bijlage 4 Correctiefactoren Ervaringssterfte 2024	81
Bijlage 5 Gehuwdheidsfrequenties.....	83
Bijlage 6 Technische uitwerking haalbaarheidstoets	84
Bijlage 7 Uitbestedingsbeleid.....	87
Bijlage 8 Integriteitsbeleid 2024.....	111
Bijlage 9 Onderbouwing Prudent Person.....	120
Bijlage 10 Fondsbeleid gelijkwaardigheid DC-regeling	122

Inleiding

Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Groothandel in Vlakglas, de Groothandel in Verf, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf (hierna: BPFV) bestaat sinds 6 april 1959 en voert de voor de bedrijfstak verplichtgestelde pensioenregeling uit.

Vanaf 1 april 2000 is de pensioenregeling een gemaximeerde loonafhankelijke pensioenregeling, waarin tegelijkertijd een vroegpensioenregeling is geïntroduceerd. Met ingang van 1 januari 2006 is de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (Wet VPL) in werking getreden. Deze wet bepaalt de fiscale faciliteiten voor VUT-regelingen, prepensioen- en vroegpensioenregelingen. Als gevolg van de Wet VPL is per 1 januari 2007 voor de deelnemers met geboortedatum op of na 1 januari 1950 een nieuwe pensioenregeling (PR2007) geïntroduceerd waarin de aanpassingen ten gevolge van de Wet VPL zijn verwerkt. Per 1 januari 2014 en per 1 januari 2015 is de pensioenregeling aangepast in verband met de aanpassingen in het fiscale kader. Per 1 januari 2015 zijn er geen actieve deelnemers meer in PR2000. Per 1 mei 2017 zijn alle nog resterende voorwaardelijke rechten uit hoofde van de voorwaardelijke regelingen in één keer ingekocht.

Deze Actuariële en Bedrijfstechnische Nota (ABTN) is geschreven in het kader van artikel 145 van de Pensioenwet en het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen van 17 december 2014. De ABTN geeft uitvoering aan artikel 145 Pensioenwet. In de ABTN is een omschrijving opgenomen van de wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan hetgeen bij of krachtens de artikelen 25, 126 tot en met 137 en 143 van de Pensioenwet bepaalde. Naast de beschrijving van de actuariële opzet en de pensioenregeling wordt in deze ABTN onder andere ook ingegaan op de organisatiestructuur van BPFV en het interne beheersingssysteem. Tevens wordt aandacht besteed aan het beleggings- en toeslagbeleid van het pensioenfonds en de financiële sturingsmiddelen die het bestuur ter beschikking heeft, die verder zijn uitgewerkt in het financieel crisisplan. Verder bevat deze nota een uiteenzetting van het beleid ten aanzien van de financiering en dekking van de pensioenverplichtingen van het pensioenfonds.

Vaststelling actuariële en bedrijfstechnische nota

De voorliggende Actuariële en Bedrijfstechnische Nota van Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Groothandel in Vlakglas, de Groothandel in Verf, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf is vastgesteld in de bestuursvergadering van 10 december 2024.

Heerlen, 10 december 2024

Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Groothandel
in Vlakglas, de Groothandel in Verf, het
Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf

De heer H.J. Machielsen
(Voorzitter)

De heer H. Nieuwenhuijse
(Secretaris)

Hoofdstuk 1 Organisatie en interne beheersingssysteem

In dit hoofdstuk wordt een beschouwing gegeven van de taken en bevoegdheden van het pensioenfonds. Daarna volgt een beschrijving van de hieraan gerelateerde operationele- en beleidsmatige beheersingsmaatregelen.

1.1. Doelstelling van het pensioenfonds en risicohouding

Doelstelling

BPFV heeft ten doel het verlenen van pensioenen aan de werknemers, in dienstbetrekking werkzaam zijnde of geweest zijnde bij de aangesloten ondernemingen, alsmede na het overlijden van die werknemers uitkeringen te verstrekken aan hun weduwen, weduwnaars, partners en wezen, overeenkomstig de bepalingen van het pensioenreglement, het uitvoeringsreglement, de statuten en de verplichtstellingsbeschikking van het pensioenfonds. Het bestuur tracht dit doel te bereiken door:

- Het uitvoeren van de pensioenregeling zoals in de pensioenovereenkomsten, het uitvoeringsreglement en de pensioenreglementen omschreven.
- Al die maatregelen te treffen, die het doel van BPFV ten goede komen.
- Aan de communicatie vanuit het pensioenfonds naar de deelnemers, de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden, maar ook richting de aangesloten ondernemingen, wordt belang gehecht en uitvoering gegeven.
- Het op een heldere, eenvoudige, tijdige en transparante wijze van communiceren vormt een essentieel onderdeel van de doelstelling van het pensioenfonds.

Risicohouding

De risicohouding van een pensioenfonds, bedoeld in artikel 102a PW, is de mate waarin een pensioenfonds, na overleg met de vertegenwoordigers van werkgevers of werkgeversverenigingen, werknemers of werknemersverenigingen en na overleg met de organen van het pensioenfonds, bereid is beleggingsrisico's te lopen om de doelstellingen van het pensioenfonds te realiseren en de mate waarin het pensioenfonds beleggingsrisico's kan lopen gegeven de kenmerken van het pensioenfonds. De risicohouding van het pensioenfonds voldoet aan de prudent person regel en komt voor de lange termijn tot uitdrukking in de door het pensioenfonds gekozen ondergrenzen in het kader van de haalbaarheidstoets en voor de korte termijn in de hoogte van het vereist eigen vermogen of een bandbreedte hiervoor.

Na overleg met het bestuur van het pensioenfonds zijn door sociale partners de volgende onderwerpen genoemd als belangrijke uitgangspunten van de risicohouding van het pensioenfonds:

- Het vermijden van (kleine en grote) kortingen van pensioenaanspraken en -rechten;
- Een stabiel premieniveau (fluctuatie binnen marges toegestaan);
- Acceptatie van het feit dat op korte termijn slechts beperkte toeslagverlening wordt verwacht.

Het pensioenfonds heeft bovenstaande uitgangspunten gehanteerd bij het uitvoeren van de aanvangshaalbaarheidstoets. In paragraaf 4.9 wordt nader ingegaan op het proces rondom de (aanvangs-)haalbaarheidstoets. In bijlage 6 is een technische uitwerking van de aanvangshaalbaarheidstoets opgenomen.

Voor de korte termijn geldt een bandbreedte van 14% - 18% rond het vereist eigen vermogen dat afgerond 16% bedraagt. Deze bandbreedte wordt toegepast omdat het vereist eigen vermogen geen vast percentage is, maar o.a. afhankelijk is van de rentestand. Een hogere of lagere rentestand heeft tot gevolg dat het vereist eigen vermogen hoger of lager uitkomt dan het niveau van afgerond 16%.

1.2. Organogram

In het organogram van BPFV in bijlage 1 bij deze nota is het onderlinge verband tussen de partijen die bij het pensioenfonds betrokken zijn, schematisch weergegeven. Aan de hand daarvan volgt hierna een uiteenzetting over de betrokkenheid en de verantwoording van partijen alsmede van het interne beheersingssysteem.

1.3. Beheersingskader van de organisatie

1.3.1. *Bedrijfstak Groothandel in Vlakglas, de Groothandel in Verf, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf*

De werkgevers- en werknemersorganisaties bepalen in onderling overleg de materiële inhoud van de pensioenregeling. Het betreft hier aan werkgeverskant Bouwend Nederland Vakgroep Glas, gevestigd te Gouda (hierna GBO), Vereniging van Verfgroothandelaren in Nederland (V.V.V.H.), gevestigd te 's-Gravenhage (hierna VVVH), De Nederlands Emballage- en Palletindustrie Vereniging, gevestigd te Tilburg hierna (EPV), De Nederlandse Vereniging van Klompenfabrikanten, gevestigd te 's-Hertogenbosch (hierna VK), Dutch-Man, gevestigd te Tilburg en Hiswa-Recon, gevestigd te Leusden; en aan werknemerskant "Federatie Nederlandse Vakbeweging" te Utrecht (hierna: FNV) en "CNV Vakmensen.nl" te Utrecht (hierna: CNV). Vertegenwoordigers van deze organisaties hebben zitting in het bestuur van het pensioenfonds en zij bepalen gezamenlijk - ondersteund door de onafhankelijk voorzitter - het beleid van het pensioenfonds.

1.3.2. *Bestuur van BPFV*

Verantwoordelijk voor de bewaking van de doelstelling van het pensioenfonds is het bestuur van het pensioenfonds. Het bestuur bepaalt het dagelijkse beleid, draagt zorg voor de handhaving en uitvoering van statuten en reglementen, is belast met het beheer van het pensioenfonds en is bevoegd tot alle daden van beheer en beschikking, welke met de doelstellingen van het pensioenfonds verband houden. Bij de uitvoering van de pensioenregeling wordt het bestuur terzijde gestaan door (een) externe administrateur(s), (een) vermogensbeheerder(s), een accountant, een waarmede en adviserend actuaire, een bestuursbureau, een beleggingsadviseur en een compliance officer. Bovendien ontvangt het van de zijde van het verantwoordingsorgaan van het pensioenfonds inbreng ten aanzien van het te voeren beleid in de vorm van adviezen en aanbevelingen.

Het bestuur kent een paritair bestuursmodel en bestaat uit zeven leden, waarvan de werkgeversorganisatie GBO één bestuurslid voordraagt. De werkgeversorganisaties GBO en VVVH dragen samen één bestuurslid voor. De overige werkgeversorganisaties EPV, Dutch-Man VK en Hiswa-Recon dragen in onderling overleg één bestuurslid voor (hierna gezamenlijk ook wel te noemen de "werkgeversleden").

De werknemersorganisaties dragen beide één bestuurslid voor (hierna ook wel te noemen de "werknemersleden"). Eén bestuurslid wordt als vertegenwoordiger van de pensioengerechtigden (hierna ook wel te noemen "pensioengerechtigden lid") benoemd, op voordracht van de vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden in het verantwoordingsorgaan. Alle bestuurders worden benoemd door het bestuur bij meerderheid van stemmen, nadat de voorgenoemde benoeming is voorgelegd aan de raad van toezicht en deze geen bezwaar maakt tegen de benoeming aan de hand van het opgestelde functieprofiel. Het bestuur zal in principe bij de benoeming de voordracht van de voordragende organisatie volgen, dan wel de vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden in het verantwoordingsorgaan, indien het een vacature voor de vertegenwoordiger van de pensioengerechtigden betreft. Dit tenzij het bestuur van mening is dat het voorgedragen lid niet voldoet aan het voor de betreffende functie opgestelde functieprofiel en/of niet geschikt is, dan wel andere zwaarwegende redenen heeft om daaraan geen gevolg te geven.

Indien dit aan de orde is, dan zal het bestuur de voordragende organisatie en/of de

vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden in het verantwoordingsorgaan zo spoedig mogelijk en met voldoende redenen omkleed daarvan in kennis stellen en verzoeken om op zo kort mogelijke termijn een nieuwe bestuurder voor te dragen.

Het bestuur draagt voor, kiest en benoemt de onafhankelijke bestuurder als zijn voorzitter en kiest uit zijn midden een secretaris en een plaatsvervangend secretaris. Zij vormen gedrieën het dagelijks bestuur. De functies van secretaris en plaatsvervangend secretaris worden telkenjare afwisselend vervuld door werkgeversleden, onderscheidenlijk werknemersleden. De secretaris is plaatsvervangend voorzitter bij ontstentenis van de voorzitter. Het bestuur vertegenwoordigt de stichting. Voorts zijn twee gezamenlijk handelende bestuursleden bevoegd de stichting te vertegenwoordigen. De verdere bestuursfuncties worden onderling door de bestuursleden verdeeld. De leden van het bestuur worden benoemd voor perioden van vier (4) jaren en treden af volgens een door het bestuur vastgesteld rooster van aftreden. Een volgens het rooster aftredend lid is terstond herbenoembaar. Na afloop van een periode van totaal twee (2) tijdvakken van maximaal vier (4) jaren is een lid van het bestuur in beginsel niet meer herbenoembaar tenzij aanleiding bestaat een aftredend lid voor een derde termijn van maximaal vier jaar te benoemen. In dat geval dient het bestuur deze aanleiding voor een derde benoeming te onderbouwen en te delen met de overige organen. Per jaar vergadert het bestuur zo vaak als de voorzitter of ten minste twee andere bestuursleden dit wenselijk achten, doch ten minste tweemaal per (kalender) jaar. In separaat belegde vergaderingen worden door het bestuur beleggingszaken besproken. Van deze vergaderingen worden schriftelijke verslagen gemaakt, die aan alle bestuursleden worden toegezonden.

1.3.3. Bevoegdheden en taken van het bestuur

Het bestuur van het pensioenfonds heeft de opdracht om de pensioenregeling uit te voeren zoals Sociale partners zijn overeengekomen.

Het bestuur heeft onder meer de volgende bevoegdheden en taken:

- Het vaststellen van het pensioenreglement;
- Het wijzigen van de statuten;
- Het goedkeuren van de begroting;
- Het benoemen van bestuursondersteuning, een accountant, een waarmerkend actuaire, een adviserend actuaire, (een) administrateur(s), (een) vermogensbeheerder(s), een beleggingsadviseur en een custodian;
- Het nemen van besluiten inzake ontbinding en vereffening alsmede overeenkomsten met andere stichtingen van gelijke aard;
- Het verlenen van dispensatie van de verplichtstellingsbeschikking;
- Het terugnemen of intrekken van verleende dispensaties;
- Het nemen van besluiten in bijzondere situaties;
- Het behandelen van specifieke beleggingstechnische zaken en bespreken van beleggingszaken;
- Verantwoording afleggen aan alle stakeholders over de uitvoering van de pensioenregeling.

De bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden van het bestuur staan verder omschreven in de statuten en het huishoudelijk reglement.

Besluiten van het bestuur worden genomen bij volstrekte meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen. Geldige besluiten kunnen slechts genomen worden in vergaderingen waar ten minste vier leden van het bestuur aanwezig zijn of vertegenwoordigd worden, met dien verstande, dat ten minste twee werkgeversleden, één werknemerslid en het pensioengerechtigdenlid van het bestuur aanwezig zijn of vertegenwoordigd worden.

Het bestuur kan bepaalde werkzaamheden uitbesteden aan derden. Het bestuur heeft hiertoe een uitbestedingsbeleid vastgesteld en vastgelegd. Het uitbestedingsbeleid is opgenomen in bijlage 9.

1.3.4. Geschiktheid, geschiktheidsplan en gedragscode

Het bestuur kent een geschiktheidsplan. Het bestuur heeft aan de hand van het geschiktheidsplan een opleidings- en ontwikkelplan vastgesteld waaraan uitvoering zal worden gegeven. Daarnaast is er voor het bestuur en andere betrokkenen (verbonden personen) een gedragscode opgesteld ter voorkoming van belangenconflicten en van misbruik en oneigenlijk gebruik van de bij het pensioenfonds aanwezige informatie. In het kader hiervan is een compliance officer benoemd.

De bestuursleden vullen elkaar aan in kennis en competenties. Het volledige bestuur beschikt over voldoende deskundigheid op de volgende aandachtsgebieden:

- Het besturen van een organisatie;
- Relevante wet- en regelgeving;
- Pensioenregelingen en pensioensoorten;
- Financieel-technische en actuariële aspecten, waaronder actuariële aspecten en financiering, beleggingsbeleid en vermogensbeheer, verslaglegging, balansmanagement en herverzekering;
- Administratieve organisatie en interne controle;
- Communicatie;
- Uitbesteding.

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

In het geschiktheidsplan is een nadere invulling gegeven aan de informatie die het bestuur ontvangt en welke opleidingen en permanente educatie van toepassing is voor nieuwe en zittende bestuursleden.

Het bestuur draagt er verder zorg voor dat de volgende competenties binnen het bestuur aanwezig zijn en blijven: het vermogen tot strategisch denken, multidisciplinair denken en oordeelsvorming, verantwoordelijkheid kunnen nemen en over reflecterend vermogen beschikken, omgevingsbewust zijn, communicatief vermogen, samenwerken, strategische sturing, stressbestendigheid, onafhankelijkheid, authenticiteit, overtuigingskracht, klant- en kwaliteitsgerichtheid, besluitvaardigheid, adoptief vermogen, lerend vermogen, voorzittersvaardigheden en leiderschap.

1.3.5. Vermogensbeheerders

Het fondsvermogen bestaat uit een matching- en een returnportefeuille. Het beheer van beide portefeuilles is uitbesteed aan professionele vermogensbeheerders. De afspraken ten aanzien van deze uitbesteding zijn vastgelegd in vermogensbeheerovereenkomsten.

Bij de fiduciair manager zijn de volgende werkzaamheden ondergebracht: strategische advisering over het beleggingsbeleid, selectie, implementatie en monitoring van vermogensbeheerders, integraal balansbeheer, het voeren van de beleggingsadministratie, integrale balansrapportage, het voeren van de financiële administratie inzake vermogensbeheer, compliance monitoring, het leveren van de vermogensbeheeronderdelen van de FTK-rapportage en de performancerapportage van het pensioenfonds.

Het bestuur heeft besloten om de beleggingsportefeuille in te vullen door middel van de volgende beleggingsoplossingen:

1. LDI-portefeuille: beleggingsfondsen van GSAM;
2. Nederlandse hypotheek: beleggingsfondsen van GSAM;
3. Green bonds: beleggingsfondsen van GSAM;
4. Hoogrentende obligaties: beleggingsfondsen van Robeco;
5. Aandelen ontwikkelde markten: beleggingsfondsen van Northern Trust (ESG variant);
6. Aandelen opkomende markten: Northern Trust (ESG variant);
7. Niet-beursgenoteerd vastgoed: beleggingsfondsen van Achmea, Alterra en CBRE;

Hiernaast participeert het pensioenfonds nog in een infrastructuur fonds van Syntrus Achmea en een private equity fonds van Interpolis; beide participaties worden afgebouwd.

Omdat het fonds alleen belegt in beleggingsfondsen, heeft het fonds er vanuit kostenoverwegingen bewust voor gekozen de rol van de custodian tot een minimum te beperken.

In paragraaf 4.4 wordt nader ingegaan op het beleggingsbeleid.

1.3.6. Bestuursondersteuning

De bestuursondersteuning van het pensioenfonds is uitbesteed aan Montae & Partners. Tussen het pensioenfonds en Montae & Partners is de opdracht tot deze dienstverlening door middel van een overeenkomst vastgelegd. De werkzaamheden omvatten onder meer:

- Het organiseren, voorbereiden, bijwonen en notuleren van vergaderingen van bestuurs, commissie-, werkgroep-, raad van toezicht en verantwoordingsorgaan;
- Het registreren, bewaken en (laten) uitvoeren van actiepunten en besluiten;
- Het archiveren van fondsstukken;
- Het onderhouden van de contacten tussen de bij het pensioenfonds betrokken partijen en instanties;
- Het zorgdragen voor het opvolgen van binnenkomende post, e-mail en telefoongesprekken, alsook uitgaande correspondentie en informatie; en
- Het zorgdragen voor het managen van bestuurlijk administratieve processen.

1.3.7. Verantwoordingsorgaan

Het bestuur heeft een verantwoordingsorgaan ingesteld. De inrichting en bevoegdheden van het verantwoordingsorgaan zijn vastgelegd in de statuten van het pensioenfonds en het reglement van het verantwoordingsorgaan. Het verantwoordingsorgaan bestaat bij het pensioenfonds uit zes leden: twee vertegenwoordigers van de deelnemers, twee vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden en twee werkgeversvertegenwoordigers. De vertegenwoordigers namens de werkgevers, de deelnemers en de pensioengerechtigden worden als volgt benoemd. De werknemersorganisaties zoals bedoeld in artikel 1.3.1. benoemen twee vertegenwoordigers namens de deelnemers waarbij geldt dat ieder één vertegenwoordiger benoemt.

De werkgeversorganisaties zoals bedoeld in artikel 1.3.1. benoemen in onderling overleg twee vertegenwoordigers vanuit de aangesloten ondernemingen in de branche van de betreffende werkgeversorganisatie. De pensioengerechtigdenleden worden benoemd door het verantwoordingsorgaan nadat verkiezingen hebben plaatsgevonden door de pensioengerechtigden. Elke vertegenwoordiger treedt af na een periode van vier jaar volgens een door het bestuur op te stellen rooster. Een lid van het verantwoordingsorgaan kan in beginsel maximaal één keer worden herbenoemd voor een periode van vier jaar. Een lid van het verantwoordingsorgaan kan als daarvoor aanleiding bestaat voor een derde termijn van maximaal vier jaar worden benoemd. In dat geval onderbouwt het bestuur de aanleiding voor een derde benoeming en deelt het bestuur dit met de overige organen. Ongeacht het aantal (ter vergadering aanwezige) leden heeft iedere geleding binnen het verantwoordingsorgaan één derde van het maximale aantal van zes stemmen. Het verantwoordingsorgaan heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur aan de hand van het jaarverslag, de jaarrekening en andere informatie, waaronder de bevindingen van het intern toezicht, over het door het bestuur uitgevoerde beleid, evenals over beleidskeuzes voor de toekomst. Dit oordeel wordt, samen met de reactie van het bestuur daarop, bekend gemaakt en in het jaarverslag opgenomen.

Het verantwoordingsorgaan heeft onder andere recht op:

- Overleg met het bestuur (ten minste twee keer per jaar);
- Overleg met de raad van toezicht over diens bevindingen, de externe accountant en externe actuaris;
- Informatie;
- Het recht op een schriftelijke en beargumenteerde reactie op het oordeel dat het verantwoordingsorgaan heeft gegeven over het door het bestuur gevoerde beleid.

Verder stelt het pensioenfonds het verantwoordingsorgaan in de gelegenheid advies uit te brengen over:

- het beleid inzake beloningen;
- vorm en inrichting van het intern toezicht;
- het functieprofiel voor leden van de raad van toezicht;
- het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillenprocedure;
- het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid;
- gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het pensioenfonds of de overname van verplichtingen door het pensioenfonds;
- liquidatie, fusie of splitsing van het pensioenfonds;

- het sluiten wijzigen of beëindigen van een uitvoeringsovereenkomst of het vaststellen, wijzigen of beëindigen van een uitvoeringsreglement;
- het omzetten van het pensioenfonds in een andere rechtsvorm, bedoeld in artikel 18 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek; en
- de samenstelling van de feitelijke premie en de hoogte van de premiecomponenten [komt te vervallen met de invoering van de nieuwe pensioenregeling als gevolg van de Wet toekomst pensioenen].

1.3.8. Intern toezicht

Het bestuur van het pensioenfonds heeft voor intern toezicht een permanente raad van toezicht. Deze raad bestaat uit drie onafhankelijke leden die door het bestuur worden benoemd, na bindende voordracht van het verantwoordingsorgaan. De leden zijn op geen enkele wijze, anders dan uit hoofde van de raad van toezicht, betrokken bij het functioneren van het fonds. De leden van de raad van toezicht zijn onafhankelijk en laten dit tot uiting komen in het toezicht.

De raad van toezicht als collectief heeft een geschiktheid die ten minste vergelijkbaar is met hetgeen door De Nederlandsche Bank (DNB) wordt verlangd van het bestuur als collectief.

De raad van toezicht overlegt ten minste twee keer per jaar met het voltallige bestuur van het pensioenfonds. De raad van toezicht kan het bestuur van het pensioenfonds vragen frequenter te overleggen en andersom.

De raad van toezicht rapporteert jaarlijks schriftelijk aan het bestuur van het pensioenfonds.

Het bestuur heeft de taken, de bezoldiging, de bevoegdheden, de werkwijze en overige bepalingen inzake de raad van toezicht vastgelegd in het "Reglement raad van toezicht Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Groothandel in Vlakglas, de Groothandel in Verf, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf".

1.3.9. Klachten en geschillen

Het bestuur heeft in 2023 en 2024 het klachtenreglement aangepast vanwege de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen (Wtp). De procedures voor de behandeling van klachten en geschillen zijn vastgelegd in dit aangepaste klachtenreglement, dat ook op de website van het fonds is gepubliceerd. De wijzigingen zijn bedoeld om de transparantie en toegankelijkheid van de klachtenprocedures te verbeteren en de vertrouwenswaarde voor deelnemers te vergroten.

1.3.10. Communicatie

Het bestuur heeft een pensioen- en communicatiecommissie aangesteld, waarin ten minste twee bestuursleden zitting hebben. De commissie laat zich adviseren door een externe communicatiedeskundige.

Het doel van de commissie is om de communicatie en informatie aan de aangesloten werkgevers en verzekerde (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden van het bedrijfstakpensioenfonds duidelijk en begrijpelijk te maken. Hierbij worden nieuwe ontwikkelingen en wettelijke voorschriften gevolgd. De commissie verricht verder voorbereidende werkzaamheden ter advisering van het bestuur met betrekking tot communicatie, deelnemersdossiers, IT- en beveiligingsbeleid, klachten- en geschillen, en wijzigingen in de pensioenregeling. Voor gedetailleerde taken en bevoegdheden wordt u verwezen naar het Huishoudelijk reglement.

1.3.11. Verantwoording

Het bestuur overlegt aan DNB per kwartaal en jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar de staten die DNB nodig heeft voor de juiste uitoefening van haar taak. Het bestuur legt op maandbasis verantwoording af aan DNB over de dekkingsgraad. Verder wordt jaarlijks financiële verantwoording afgelegd aan het verantwoordingsorgaan.

De uitvoeringsorganisatie AZL, de bestuursondersteuning, de vermogensbeheerders, de compliance officer, de accountant, de waarmakend- en de adviserend actuaris leggen minstens eenmaal per jaar verantwoording aan het bestuur af over hun werkzaamheden.

1.3.12. Externe deskundigen

Het bestuur heeft PricewaterhouseCoopers accountants NV als externe accountant aangesteld. De accountant controleert jaarlijks de jaarrekening van het pensioenfonds en de boekhoudkundige verslagstaten voor DNB. De accountant geeft hierover een accountantsverklaring af.

De accountant legt regelmatig verantwoording af aan het bestuur. Tussen het pensioenfonds en PricewaterhouseCoopers accountants NV is de opdracht tot deze dienstverlening door middel van een overeenkomst vastgelegd.

Als adviserend actuaris heeft het bestuur WTW benoemd. Deze adviseert onder meer over de financiële opzet van het pensioenfonds en het premieniveau van de pensioenregeling. De actuaris legt hierover regelmatig verantwoording af aan het bestuur. Tussen het pensioenfonds en WTW is deze opdracht tot dienstverlening door middel van een overeenkomst vastgelegd.

Het bestuur heeft Triple A benoemd als waarmerkend actuaris. De waarmerkend actuaris stelt jaarlijks een actuariële verklaring op en toetst onder andere jaarlijks de mate waarin de verplichtingen van het pensioenfonds door aanwezig vermogen worden afgedekt.

Tussen het pensioenfonds en Triple A is deze opdracht tot dienstverlening door middel van een overeenkomst vastgelegd. Ten aanzien van de waarmerking wordt rekening gehouden met de bepalingen in artikel 148 van de Pensioenwet, met betrekking tot de onafhankelijkheid van de waarmerkend actuaris.

Het bestuur heeft Montae & Partners aangesteld als beleggingsadviseur. Over zowel strategische als operationele aspecten van het vermogensbeheer wordt het bestuur, en in het bijzonder de Beleggingsadviescommissie (BAC), geadviseerd door de beleggingsadviseur.

Het bestuur heeft het Compliance-i-Consultancy (C-i-C) als compliance officer en privacy officer aangesteld. De compliance officer rapporteert jaarlijks aan het bestuur.

Het bestuur vraagt advies aan de accountant, de adviserend actuaris en de beleggingsadviseur in alle gevallen waarin het dit nodig acht.

1.3.13. Privacy

Het bestuur heeft een privacy beleid opgesteld. Middels dit privacy beleid borgt het bestuur dat verwerkingen van persoonsgegevens als bedoeld in de Algemene Verordening

Gegevensbescherming (AVG), zowel binnen het pensioenfonds als bij derden aan wie het pensioenfonds werkzaamheden heeft uitbesteed, voldoen aan het bepaalde bij of krachtens de AVG.

1.3.14. Sleutelfuncties

Het pensioenfonds heeft uit hoofde van de IORP II-richtlijn de sleutelfuncties actuarieel, interne audit en risicobeheer ingericht. Het bestuur zorgt ervoor dat voor elk van deze sleutelfuncties een houder wordt aangewezen en dat elke sleutelfunctiehouder zijn functie op een objectieve, eerlijke en onafhankelijke manier kan uitoefenen.

Met betrekking tot de invulling van de sleutelhoudersfunctie geldt dat:

- de sleutelfunctiehouder eindverantwoordelijk is voor de sleutelfunctie;
- de sleutelfunctiehouder rapporteert aan het bestuur op het gebied dat onder zijn verantwoordelijkheid valt over eventuele materiële bevindingen en aanbevelingen om de beheerste- en integere bedrijfsvoering te verbeteren. Indien de sleutelfunctiehouder tevens bestuurslid is, wordt mede gerapporteerd aan de Raad van Toezicht. Een materiële bevinding zal in de regel betrekking hebben op significante fouten of risico's ten aanzien van het pensioenfonds;
- de sleutelfunctiehouder materiële bevindingen onder bepaalde omstandigheden dient te melden bij de toezichthouder;
- de sleutelfunctiehouder de sleutelfunctie vervuller(s) aanstuurt;
- de sleutelfunctiehouder samen met de sleutelfunctie vervuller zorgt voor de juiste invulling van de sleutelfunctie.

Het bestuur heeft een huishoudelijk reglement opgesteld waarin de taken en bevoegdheden van de sleutelfuncties zijn vastgelegd.

1.3.15. Eigen Risico Beoordeling

Als onderdeel van het risicomanagement voert het pensioenfonds driejaarlijks, of eerder indien zich een significante wijziging voordoet in het risicoprofiel, een ERB uit. De ERB is integraal onderdeel van de strategie en wordt in aanmerking genomen bij het nemen van strategische beslissingen. Het ERB-proces hangt nauw samen met de bestaande Risk & Control cyclus van het pensioenfonds. Bij de ERB wordt een uitspraak gedaan door het bestuur over:

- De totale financieringsbehoeften van het fonds met, indien van toepassing, een beschrijving van het herstelplan;
- De materiële risico's die het pensioenfonds loopt in relatie tot de missie, visie en strategie en
- De doelmatigheid van het risicobeheer

Het fonds beschouwt de volgende gebeurtenissen als aanleiding tot tussentijdse actualisatie van de ERB:

- a. besluit tot fusie met een ander fonds of tot liquidatie van het fonds;
- b. een materiële wijziging in de uitbesteding van werkzaamheden;
- c. een materiële wijziging in de risicohouding of in de financiële opzet;
- d. een materiële wijziging van de governance (bijvoorbeeld het bestuursmodel) van het fonds;
- e. een materiële wijziging van de pensioenregeling van het fonds; of
- f. een materiële wijziging van beleid of beleidsuitgangspunten.

Daarnaast kunnen ook externe factoren een rol spelen om te spreken van een materiële wijziging van het risicoprofiel, bijvoorbeeld een verandering in wettelijke vereisten. Indien de materiële wijziging in het risicoprofiel enkel een specifieke pensioenregeling betreft, blijft de ERB beperkt tot die pensioenregeling. En indien de impact van een besluit beperkt blijft tot een onderdeel van de ERB gaat het fonds over tot gedeeltelijke actualisatie van de ERB. Qua proces geldt dat indien specifieke concept besluitvorming door het fonds aanleiding vormt voor de actualisatie van ERB, de actualisatie van de ERB nog onderdeel wordt van de besluitvorming.

Voor het uitvoeren van een ERB is een ERB-beleid opgesteld, welke is vastgelegd in het IRM-beleidsdocumentdocument. Hierin staan de uitgangspunten van het beleid, de frequentie van de ERB, de betrokken partijen en inhoud van het de rapportage inzake de ERB.

De risicobeheerfunctie is verantwoordelijk voor het onderhouden van het ERB-beleid, de coördinatie van de ERB en voert de regie op de samenstelling van de ERB-rapportage.

1.4. Operationele beheersingsmaatregelen

1.4.1. Administratieve organisatie

Het bestuur van het pensioenfonds heeft in grote lijnen de uitvoering van de volgende administratieve taken van het pensioenfonds aan AZL uitbesteed:

- Het administratieve en geldelijke beheer van het pensioenfonds, exclusief het vermogensbeheer en het beheer van waardepapieren;
- De administratieve uitvoering van de pensioenregeling.

Tussen AZL en het pensioenfonds is een overeenkomst met bijbehorende Service Level Agreement (SLA) gesloten waarin afspraken zijn vastgelegd van de taken die door AZL in opdracht van het bestuur verricht dienen te worden. Bovendien is aan AZL een schriftelijke volmacht pensioenbeheer verstrekt die aangeeft tot welke handelingen AZL bevoegd is binnen het kader van de overeenkomst.

In deze overeenkomst is onder andere het volgende opgenomen:

- De geautomatiseerde administratieve processen met betrekking tot de pensioen- en deelnemersadministratie;
- De uitkeringen- en betalingsadministratie.

1.4.2. Operationele processen

De structuur van de operationele beheersingsmaatregelen is als volgt ingericht.

1. AZL

Bij de beheerovereenkomst is een volmacht toegevoegd waarin gedetailleerd omschreven staat welke werkzaamheden AZL precies voor het pensioenfonds dient uit te voeren. Deze werkzaamheden zijn uitgesplitst in de pensioen- en deelnemersadministratie, de uitkeringen- administratie, actuariële werkzaamheden, de financiële administratie, het opmaken en controleren van de verslagstaten voor DNB, alsmede de communicatie.

AZL stelt jaarlijks voor de uitvoering van deze taken een kostenbegroting op, aan de hand waarvan het reguliere budget voor AZL wordt bepaald. De begroting en het jaarplan worden vooraf ter goedkeuring aan het bestuur van het pensioenfonds voorgelegd. Bij haar werkzaamheden maakt AZL gebruik van de gegevens die AZL vanuit haar administratieve systeem verkrijgt. Dit betreft de pensioen- en deelnemers- administratie, alsmede de betalingen- en uitkeringenadministratie.

2. Bestuursondersteuning

In zijn algemeenheid ondersteunt Montae & Partners in haar functie van ambtelijk secretaris het bestuur bij het uitoefenen van zijn taak. In paragraaf 1.3.6 is al aangegeven welke werkzaamheden Montae & Partners in dit opzicht verricht. In iedere bestuursvergadering brengt zij mondeling of schriftelijk verslag uit van de actuele stand van zaken van de fondsangelegenheden en met name met betrekking tot de administratieve processen en de controles hierop.

3. Externe accountant

PricewaterhouseCoopers accountants NV controleert de jaarrekening van het pensioenfonds en, voorzover van belang in het kader van de controle van de jaarrekening, de administratieve en interne organisatie van het pensioenfonds met de daarin opgenomen maatregelen van interne controle. PricewaterhouseCoopers accountants NV ziet erop toe dat de financiële positie van het pensioenfonds (liquiditeit, solvabiliteit) en de continuïteit van het pensioenfonds op een juiste en volledige wijze in de jaarrekening worden weergegeven. De accountant controleert hierbij tevens of de activa en de passiva alsmede de waarderings- en winstbepalingsgrondslagen juist en toereikend in het jaarverslag zijn opgenomen. Voorts controleert PricewaterhouseCoopers accountants NV de verslaglegging aan DNB (verslagstaten). Bij de jaarrekening en de verslagstaten wordt door de accountant een accountantsverklaring afgegeven. De accountant brengt periodiek verslag van zijn bevindingen aan het bestuur uit door middel van een managementletter. De accountant en de adviserend actuaris plegen zo vaak als nodig is onderling overleg over fondszaken.

4. Externe adviserend actuaris

WTW controleert vanuit haar discipline als adviserend actuaris de actuariële gang van zaken bij het pensioenfonds. Met name beoordeelt de actuaris de financiële opzet en positie van het pensioenfonds voor wat betreft dekkingsgraad, continuïteit, vereist premieniveau en sterfteontwikkeling aan de hand van de door DNB opgestelde richtlijnen. Voorts voert hij op verzoek controles uit met betrekking tot individuele situaties en inzake de verslaglegging aan DNB. Bovendien ondersteunt hij het bestuur en de administrateurs als extern adviseur.

5. Externe waarmerkend actuaris

Triple A geeft vanuit haar discipline als waarmerkend actuaris een verklaring af over de juistheid van de op de balans en de rekening van baten en lasten voorkomende actuariële posten en geeft een oordeel of het pensioenfonds heeft voldaan aan de bepalingen krachtens de Pensioenwet en het FTK. De waarmerkend actuaris waarmerkt de actuariële verslagstaten.

6. Compliance officer

De compliance officer (Consultancy-i-Compliance) toetst de naleving van de gedragscode door bestuursleden, medewerkers, de leden van de Raad van Toezicht en het verantwoordingsorgaan. Toetsing vindt plaats op basis van een ingevulde vragenlijst, waarin onderwerpen als relatiegeschenken, nevenfuncties, privé-gebruik van zakelijke relaties en het omgaan met vertrouwelijke informatie aan de orde komen. Over de bevindingen van de

compliance officer zal een jaarlijkse rapportage aan het bestuur plaatsvinden.

7. Externe vermogensbeheerders

BPFV heeft voor de inrichting van het vermogensbeheer gekozen voor een fiduciair model, waarbij een deel van de activiteiten rondom het vermogensbeheer bij een externe partij (GSAM) is belegd. Het fiduciair mandaat omvat o.a. strategische advisering, portefeuillemanagement en herbalancering, beheer van de matchingportefeuille, beleggingsadministratie en performancemeting, integrale balansrapportage en operationeel risicomanagement. De prestaties van de geselecteerde vermogensbeheerorganisaties worden door de fiduciair manager continu, maar minimaal maandelijks, in de gaten gehouden en gerapporteerd aan BPFV.

Het bestuur evalueert regelmatig de inrichting en de uitvoering, en beoordeelt dit mede in het licht van de doelstellingen en richtlijnen. Hierbij wordt, indien nodig, gebruik gemaakt van de ondersteuning van Montae & Partners als beleggingsadviseur.

In iedere BAC-vergadering brengt GSAM mondeling of schriftelijk verslag uit van de actuele stand van zaken van de fondsangelegenheden en met name met betrekking tot de administratieve processen en de controles hierop. De BAC draagt zorg voor agendering van de GSAM stukken in het bestuur.

8. Sleutelfunctiehouders

De sleutelfunctiehouders brengen minimaal ieder kwartaal mondeling of schriftelijk verslag uit van hun werkzaamheden inzake de fondsangelegenheden en met name met betrekking tot de processen en de controles hierop.

Voor jaarlijks terugkerende werkzaamheden wordt een tijdschema opgesteld, waarin voor intern en extern betrokkenen het tijdstip van de uit te voeren werkzaamheden staat vermeld.

1.4.3. Bewaking en analyse van het operationele ondernemingsrisico en de managementinformatie

De bewaking en analyse van het operationele ondernemingsrisico en de managementinformatie gebeurt door respectievelijk onder verantwoordelijkheid van het bestuur op basis van de mondelinge en schriftelijke rapportages van de administrateur, de waarmerkend actuaris, de adviserend actuaris, de accountant, de beleggingsadviseur en de vermogensbeheerders.

De administrateur rapporteert schriftelijk danwel mondeling aan het bestuur, alsmede tijdens de bestuursvergaderingen en verder eenmaal per jaar door middel van een financieel jaarverslag. De sturing van het proces voorafgaand aan de vaststelling van het financieel jaarverslag door het bestuur wordt verzorgd door de administrateur. Deze bewaakt de voortgang, de tijdigheid en de kwaliteit op basis van een in overleg met het bestuur vastgesteld tijds- en kwaliteitsplan.

De adviserend actuaris brengt het bestuur regelmatig op de hoogte van zijn bevindingen door middel van mondelinge en schriftelijke rapportages. Vanuit zijn professionaliteit zal hij indien nodig adviseren over actuele ontwikkelingen op actuariael terrein en op pensioengebied en geeft hierbij mogelijke oplossingen van knelpunten aan.

De accountant controleert jaarlijks de administratie van het pensioenfonds. Van deze controlewerkzaamheden brengt de accountant verslag uit aan het bestuur.

Vanuit hun professionaliteit zullen de accountant en de adviserend actuaris, indien nodig, adviseren bij wijziging van operationele processen of bij specifieke controlewerkzaamheden, daarbij inspeliend op actuele ontwikkelingen en bevindingen. Bovendien vindt zo nodig overleg plaats tussen de voorzitter en de andere bestuursleden over specifieke en/of incidentele (pensioen)aangelegenheden.

De beleggingsadviseur rapporteert zowel mondeling als schriftelijk aan het bestuur en de BAC over alle zaken op het gebied van de beleggingsportefeuille. Tijdens de vergaderingen van de BAC doet de adviseur verslag van ontwikkelingen in de beleggingsportefeuille van het pensioenfonds.

De compliance officer rapporteert periodiek aan het bestuur. Tevens wordt jaarlijks gerapporteerd met betrekking tot de naleving van de gedragscode door bij het pensioenfonds betrokken personen.

1.4.4. Calamiteitenplan en beveiliging

Het toenemende belang van de continuïteit van de bedrijfsvoering en de rol van een ongestoorde werking van de automatisering in dat geheel, heeft de doorlopende aandacht van het bestuur. Met betrekking tot de uitvoerende rol van administrateur is op te merken dat van alle bij de administrateur aanwezige elektronische bestanden een volledige back-up van maximaal zeven werkdagen oud wordt aangehouden op een separate plaats.

1.4.5. IT-Beleid

Het pensioenfonds is op grond van de Pensioenwet eindverantwoordelijk voor de omgeving waarin de administratieve handelingen voor het pensioenfonds uitgevoerd worden. Voor uitbestede werkzaamheden (waaronder IT) dient het pensioenfonds te borgen dat de wet- en regelgeving waaraan het gebonden is ook nageleefd wordt door de partij aan wie de werkzaamheden zijn uitbesteed. Verder geldt voor het pensioenfonds ook de wetgeving rondom het gebruik van privacygevoelige informatie.

Dit alles brengt met zich mee dat het pensioenfonds dient te beschikken over procedures en maatregelen die zorgdragen voor noodzakelijke beschikbaarheid, de verwachte integriteit en de vereiste vertrouwelijkheid van (digitale) informatie tegen ongeautoriseerd gebruik en/of verlies. Het vastgestelde IT-beleid vormt het uitgangspunt voor de bestuurlijke verantwoordelijkheid die het pensioenfonds wil nemen rondom IT-uitgangspunten, IT-uitvoering en de monitoring daarvan en is ook een aanvulling op het uitbestedingsbeleid.

In het kader van het opzetten van een nieuw IT-beleid en IT-risicomanagement heeft het bestuur in 2024 een externe deskundige ingeschakeld. Voor het opzetten van een IT-risicobeerraamwerk en het gestructureerd uitvoeren van IT-risicobeheersing is een werkprogramma opgesteld en dit is tevens door het bestuur goedgekeurd.

Om het IT-beleid te kunnen implementeren zijn er een aantal acties uitgewerkt en opgenomen in het werkprogramma. Deze acties zijn benodigd om het IT-beleid te operationaliseren en invulling geven aan een gedegen IT-risicomanagementcyclus, en vereisten vanuit DNB Good Practice Informatiebeveiliging (DNB IB) en DORA (Digital Operational Resilience Act). De acties omvatten zowel het opstellen van beleidsdocumenten en procedures als het operationaliseren van het IT-beleid via de IT-risicomanagementcyclus.

1.4.6. Integraal Risico Management

Het beleid inzake integraal risicomanagement (IRM) is vastgelegd en uitgewerkt in het IRM beleidsdocument. Daarin wordt beschreven:

Risicostrategie

Om de financiële doelstellingen, gerelateerd aan nominale zekerheid en indexatie, te realiseren, acht het fonds het noodzakelijk om financiële risico's te nemen (dit betreft actuariële en beleggingsrisico's). Bij de uitvoering van de pensioenregeling wordt het fonds daarnaast geconfronteerd met een groot aantal niet-financiële risico's.

Een risico wordt gedefinieerd als iedere mogelijke gebeurtenis die van invloed is op het realiseren van de missie, visie, strategie en doelstellingen van het fonds. Managen van risico is de bewuste balans tussen risico's accepteren en risico's beheersen (door ze te verminderen, vermijden of over te dragen). Hierbij hoort de afweging tussen de kosten en de opbrengsten van risicobeheersing. De daadwerkelijke blootstelling aan risico dient zo goed mogelijk aan te sluiten op de gewenste blootstelling.

Risico's doen zich hierbij voor bij alle processen binnen het fonds alsmede binnen de verschillende lagen van de organisatie van het fonds. Het managen van risico dient daarom plaats te vinden op basis van een integraal raamwerk.

De risicostrategie geeft invulling aan de bestuurlijke visie op en de invulling van IRM. Deze invulling wordt beschreven aan de hand van 3 bouwstenen.

1. Governance
2. Cultuur en risicobewustzijn
3. Processen

IRM is een middel bij het realiseren van missie, visie, strategie en doelstellingen van het fonds. Het doel van IRM is om de daadwerkelijke blootstelling aan risico zo goed mogelijk aan te laten sluiten op de gewenste blootstelling. De doelstellingen van IRM zoals die hieruit kunnen worden afgeleid zijn:

- inzichtelijk maken in welke mate risico wenselijk/acceptabel is;
- inzicht geven in de verschillende risico's;
- overzicht bieden van de risico's om prioriteiten te kunnen stellen;
- mogelijkheden bieden om de risico's te beheersen naar een wenselijk niveau.

IRM governance

Verantwoordelijkheden met betrekking tot IRM worden onderscheiden naar 1^e, 2^e en 3^e lijn. Het eigenaarschap van 1^e lijns IRM ligt in de commissies van het fonds. Dit heeft betrekking op zowel financiële als niet-financiële risico's. Een nadere uitwerking van de risico's en de invulling van de verantwoordelijkheden is uitgewerkt in het IRM beleidsdocument.

IRM proces

Binnen het ingerichte IRM proces maakt het fonds onderscheid naar:

- Attitude (risicohouding)
- Identificatie
- Analyse
- Reactie
- Evaluatie

Het IRM beleid beschrijft de nadere invulling van dit proces, waaronder de ingerichte kwartaalcyclus die leidt tot een kwartaalrapport waarin over alle risico's van het fonds wordt gerapporteerd.

1.4.7. Datakwaliteitsbeleid

De eisen van een integere en beheerste bedrijfsvoering waaraan BPFV moet voldoen gelden ook voor de kwaliteit van de data die wordt gebruikt bij de uitvoering van de kernactiviteiten van BPFV. Het fonds streeft ernaar alle deelnemers en pensioengerechtigden te voorzien van de pensioenuitkeringen waar zij conform het pensioenreglement recht op hebben en hier tijdig over te informeren. Het bestuur van BPFV neemt haar verantwoordelijkheid met betrekking tot de kaders en actiepunten voor de omgang met data en borgen dat datakwaliteitsbeheer een vast, integraal onderdeel is van de bedrijfsvoering. BPFV maakt hierbij gebruik van het datakwaliteitsmanagementsraamwerk afkomstig uit het 'Good Practice' document van De Nederlandsche Bank (DNB). Dit raamwerk is samengesteld op basis van beproefde datakwaliteitsmanagementstandaarden om de relevante elementen voor duurzame bedrijfsvoering ten aanzien van datakwaliteit te structureren. Hieronder volgt een korte uiteenzetting van de onderwerpen en de rol hiervan in het datakwaliteitsbeleid:

1. **Datakwaliteitsbeleid & Data Governance:** Het inrichten van eigenaarschap op de pensioengegevens door middel van een uiteenzetting van de rollen en verantwoordelijkheden rondom datakwaliteitsmanagement. Voor verdere toelichting wordt verwezen naar het Datakwaliteitsbeleid (hoofdstuk 4).
2. **Data-identificatie & Risicobeoordeling:** Het mogelijk maken van effectieve beheersing van datakwaliteit door het identificeren van kritische data elementen en risico-indicatoren bij zowel de deelnemer als de pensioenuitvoerder.
3. **Data Controls & Data Monitoring:** Een effectieve beheersing van datakwaliteit middels een cyclus voor datakwaliteitsmanagement, inclusief ingerichte controls en data-analysetechnieken en inclusief incidentprocessen en wijze waarop eventuele data-herstelactiviteiten worden uitgevoerd.



4. **Data-architectuur & Informatiesystemen:** Het geheel van hulpmiddelen en maatregelen die randvoorwaardelijk zijn voor het kunnen implementeren en toepassen van een datakwaliteitsmanagementsysteem zoals beoogd met de beleids- en governancekaders.

BPFV legt in haar datakwaliteitsmanagement bovendien de nadruk op de verplichtstelling van het fonds, omdat een duidelijke visie op de verplichtstelling voortkomt uit goed beheerste datakwaliteit. Voor meer informatie wordt verwezen naar het Datakwaliteitsbeleid (hoofdstuk 10: Datamanagement Verplichtstelling).

1.5. Beleidsmatige beheersingsmaatregelen

Hieronder worden van verschillende beleidsvormen de beheersingsmaatregelen nader omschreven.

1.5.1. Beleidsmatige processen en doelstellingen

Om de gestelde doelen te verwezenlijken voert het bestuur een beleid, waarbij de actualiteit steeds in het oog wordt gehouden. Het bestuur heeft de mogelijkheid voor de behandeling van specifieke onderwerpen een speciale commissie in te stellen. Voorbeeld hiervan is de pensioen- en communicatiecommissie.

Het bestuur laat zich adviseren door dergelijke commissies met betrekking tot het onderwerp waarvoor zij zijn ingesteld. Ook kan het bestuur adviezen inwinnen bij externe deskundigen.

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

- Het financieel jaarverslag;
- Een actuariael jaarrapport;
- De beleggingsrapportages en beleggingsplan;
- De maandelijkse rapportage over de dekkingsgraad;
- De Asset Liability Management (ALM-)studie;
- De verslagstaten voor DNB inclusief de voortgangsrapportage inzake het herstelplan;
- Het rapport van de waarmede actuaris;
- Een jaarlijks door de adviserend actuaris uitgebracht advies ten aanzien van de hoogte van de pensioenpremies en de te verlenen toeslag op de aanspraken en rechten van (gewezen) deelnemers en uitkeringsgerechtigden.

1.5.2. Bewaking en analyse van het beleidsmatige ondernemingsrisico en de managementinformatie

De ingestelde commissies en externe deskundigen rapporteren aan het bestuur en op basis van die informatie en analyses (toetsing vooraf) wordt eventueel actie ondernomen. Een meetbaar effect van een eventuele actie dient achteraf zoveel mogelijk tot uitdrukking te worden gebracht in de periodieke rapportages (toetsing achteraf).

Ten behoeve van de informatievoorziening worden kwartaal- en jaarcijfers opgesteld.

De werkelijk behaalde resultaten worden daarbij afgestemd met de geprognosticeerde cijfers en desbetreffende beleidsplannen. Ten aanzien van de beleggingen wordt de behaalde performance afgezet tegen de afgesproken benchmark en becommentarieerd.

Alle periodieke rapportages als onderdeel van de informatievoorziening worden uitgebreid in de bestuursvergaderingen behandeld. Hierbij wordt getracht zoveel mogelijk rekening te houden met alle te onderkennen risico's die van invloed kunnen zijn en wordt tevens getracht op ontwikkelingen adequaat in te spelen.

1.5.3. Opsporingsbeleid

Het beleid van het bestuur is erop gericht de optimale situatie te bereiken dat alle ondernemingen, waarvan werknemers onder de verplichtstelling van het pensioenfonds vallen, in de praktijk ook bij het pensioenfonds aansluiting hebben verkregen, althans voorzover aan die ondernemingen voor hun werknemers geen dispensatie van de verplichting tot deelneming in het pensioenfonds is verleend. Bovendien tracht het bestuur bij voortduring te bereiken dat alle onder de verplichtstelling vallende werknemers van de aangesloten ondernemingen ook daadwerkelijk bij het pensioenfonds zijn aangemeld en als deelnemer in het pensioenfonds zijn opgenomen.

Het bestuur tracht dit doel via een opsporingsbeleid te bewerkstelligen. De uitvoering daarvan is aan AZL opgedragen (zie hoofdstuk 2).

1.5.4. Incassobeleid

Het bestuur hanteert een streng incassobeleid ten aanzien van het innen van de pensioenbijdragen bij de aangesloten ondernemingen.

De werkgever ontvangt maandelijks, rond de 15^e dag van elke maand een premienota van de administrateur voor de verschuldigde premie, betreffende de premie die de werkgever over de afgelopen maand aan het pensioenfonds verschuldigd is. De premienota moet op de vervaldag (te weten 14 dagen na de factuurdatum) betaald worden. Bij te late betaling is de Stichting bevoegd het volgende te vorderen:

- de premie zoals bij de onderneming in rekening is gebracht; alsmede
- rente over de premie vanaf de dag volgende op de dag dat de premie betaald had moeten zijn waarbij de rente wordt vastgesteld op het rendement van de beleggingen van de Stichting over het laatst afgesloten boekjaar of, indien dat hoger is, op het percentage van de wettelijke rente voor handelstransacties dat geldt op de datum waarop de rente door de Stichting wordt gevorderd; alsmede
- vergoeding van de kosten van het vergaren en verstrekken van de door de Stichting benodigde gegevens voor de vaststelling van de in te vorderen bijdrage; alsmede
- vergoeding van de buitengerechtelijke incassokosten zoals bedoeld in artikel 6:96, lid 2, sub c van het Burgerlijk Wetboek, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet, waarbij de buitengerechtelijke incassokosten worden gesteld op een percentage van het verschuldigde bedrag, met een minimum van €40,- en een maximum van €6.775,-, conform de wettelijke normering van buitengerechtelijke incassokosten; alsmede
- een boete van ten hoogste 20% van de premie met een minimum van €1.000,- per jaar.

Bij de inning van openstaande vorderingen wordt zo nodig een gerechtsdeurwaarder ingeschakeld.

Ook wat de aanlevering van (jaarlijkse) administratieve gegevens betreft wordt er streng op toegezien dat de gestelde opleveringstermijnen worden geëerbiedigd. Bij overschrijding ervan wordt desnoods een boete opgelegd van 2% van de jaarbijdrage van de betrokken aangesloten onderneming voor elke maand of gedeelte van een maand van overschrijding, met een maximum van 10% van de jaarbijdrage.

1.5.5 Communicatiebeleid

Het bestuur voldoet aan de communicatieverplichtingen die wettelijk zijn voorgeschreven. Het bestuur heeft zich optimale communicatie over de verschillende aspecten van de pensioenregeling van het pensioenfonds tot doel gesteld. Het communicatiebeleid richt zich op informatieverstrekking aan alle belanghebbenden bij het pensioenfonds, waarbij samenwerking wordt gezocht wordt met de werkgevers. Dit komt onder andere tot uiting in de volgende media:

- Een eigen website die toegankelijk is voor elke belangstellende;
- Het Pensioen 1-2-3 met daarin een verkorte weergave van de pensioenregeling;

- Brochures of nieuwsbrieven over actuele onderwerpen, zoals het premie-, beleggings-, en toeslagenbeleid, doorgevoerde wijzigingen in de pensioenregeling, de meest gestelde vragen, etc.

1.5.6. Dispensatiebeleid

Het bestuur voert een strikt beleid ten aanzien van de eventuele verlening van dispensatie van de verplichting tot deelneming aan de pensioenregeling van het pensioenfonds. Dit beleid houdt het volgende in:

- Collectieve dispensatie voor groepen van werknemers of voor alle werknemers van een onderneming in de bedrijfstak wordt op verzoek slechts verleend indien dat op grond van het "Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000" wordt voorgeschreven. Individuele dispensatie wordt niet verleend tenzij de weigering in strijd is met de redelijkheid en billijkheid.
- Een verleende vrijstelling wordt onmiddellijk ingetrokken zodra zou blijken dat niet meer aan de reden tot vrijstelling voldaan wordt, of dat in strijd met de aan de vrijstelling verbonden voorschriften wordt gehandeld.

Ten aanzien van dispensatie van een Defined Contribution-regeling heeft het bestuur beleid opgesteld hoe gelijkwaardigheid kan worden aangetoond en hoe het pensioenfonds de gelijkwaardigheidsverklaring toetst. Tevens is opgenomen wat, indien de regeling niet gelijkwaardig is, het beleid is hoe gelijkwaardigheid alsnog kan worden verkregen. In 2023 is het fondsbeleid m.b.t. de gelijkwaardigheid van DC-regelingen is verder aangepast en opgenomen in bijlage 10.

1.5.7. Integriteitsbeleid

Het bestuur heeft een integriteitsbeleid opgesteld met als doel om het integriteitsrisico zoveel mogelijk te beperken, gewenst gedrag te bevorderen binnen het pensioenfonds en zo snel en adequaat te reageren bij het ontstaan van risico's, zowel binnen de eigen organisatie als bij uitbestedingsrelaties en andere tegenpartijen. Dit beleid behandelt persoonlijke, relationele, organisatorische en data-gerelateerde integriteit en benadrukt het belang van naleving van zowel externe wetgeving als interne gedragsregels. Om dit te waarborgen, voert het pensioenfonds periodiek (minimaal één keer per jaar) een systematische integriteitsrisicoanalyse (SIRA) uit als onderdeel van het risicomanagementproces. Dit biedt een methodische aanpak voor het identificeren, beoordelen en beheeren van risico's en stelt het fonds in staat om zich aan te passen aan veranderende omstandigheden en nieuwe risico's. Onder integriteitsrisico wordt verstaan: het gevaar voor de aantasting van de goede reputatie, evenals de bedreigingen die zowel het huidige als toekomstige vermogen of de financiële resultaten van het fonds kunnen ondermijnen. In het integriteitsbeleid wordt per risico aangegeven welke beheersmaatregelen zijn genomen om - zoveel als mogelijk - de risico's te mitigeren of te voorkomen. Het integriteitsbeleid is geïntegreerd in het integraal risicomanagementbeleid van het fonds. Hiermee is zeker gesteld dat het integriteitsbeleid de beleidscyclus doorloopt waarbinnen ook monitoring en evaluatie jaarlijks terugkeren op de bestuursagenda. De rol van de compliance officer in het handhaven van de gedragscode is nu expliciet beschreven in het beleid om effectief toezicht en naleving te waarborgen. Dit versterkt de naleving van integriteitsnormen en toont aan dat integriteit een integraal onderdeel is van de algemene bedrijfsvoering. Het integriteitsbeleid is voor het laatst aangepast in 2024 en een verdere uitwerking ervan is opgenomen in bijlage 8.

1.5.8. Beleid bij beëindiging pensioenopbouw

In geval werknemers- en werkgeversorganisaties besluiten de toekomstige pensioenopbouw bij het pensioenfonds te beëindigen, heeft het bestuur van het pensioenfonds de intentie om de bezittingen en de verplichtingen van het pensioenfonds middels een collectieve waardeoverdracht onder te brengen bij een andere pensioenuitvoerder en het pensioenfonds vervolgens te liquideren. Het bestuur acht het realistisch dat, nadat de premiestroom wordt beëindigd, er binnen een termijn van 1,5 jaar kan worden overgaan tot collectieve waardeoverdracht van de pensioenverplichtingen.

Hoofdstuk 2 Aansluitingsprocedure voor werkgevers en deelnemerschap werknemers

2.1. Verplichte deelname

Aansluiting bij het pensioenfonds vindt plaats op basis van de verplichtstellingsbeschikking van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De meest recente versie van deze beschikking dateert van 14 maart 2022. Hierin wordt de volgende definitie gegeven van ondernemingen in de branche, waarvan de werknemers onder de verplichtstelling tot deelname vallen: ondernemingen of afdelingen daarvan, die zich uitsluitend of in hoofdzaak bezighouden met respectievelijk:

- De groothandel in vlakglas, de groothandel in verf, het glasbewerkings- of het glazeniersbedrijf.
- De groothandel in verf de ondernemingen of afdelingen daarvan, welke zich uitsluitend of in hoofdzaak bezighouden met de groothandel in verf.
- Ondernemingen waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, assemblage, import en groothandel van artikelen van hout of kunststof danwel hetgeen binnen het kader van deze ondernemingen ter vervanging van deze grondstof dient.
- Ondernemingen waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, het herstellen, assemblage, import en groothandel van emballage en pallets van hout of van kunststof, danwel van hetgeen binnen het kader van deze ondernemingen tot vervanging van hout of kunststof als grondstof dient.
- Ondernemingen waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, assemblage, groothandel en import van borstels, kwasten, borstelvezels en borstelhaar van de borstelen kwastenindustrie en/of -assemblage en het borstelvezel- en haarbereidingsbedrijf.
- Ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het vervaardigen en/of assembleren van geheel of gedeeltelijk houten vaten, kuipwerk en/of bakken – niet dienende voor verpakking – en aanverwante technische houtwaren, ook als deze artikelen binnen het kader van deze ondernemingen van een andere grondstof dan van hout vervaardigd zijn.
- Ondernemingen, zijnde de natuurlijke persoon of de rechtspersoon, dan wel de maatschap, de vennootschap gevormd door twee of meer natuurlijke en/of rechtspersonen gezamenlijk, die een bedrijf exploiteert waarvan de activiteiten bestaan uit het verrichten van werkzaamheden in de Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten.
- in de Hout- en Kunststoffen Industrie en Jachtbouw alsmede waterrecreatie ondersteunen activiteiten.

Onder “groothandel” wordt hierbij de bedrijfsuitoefening verstaan waarbij een onderneming voor eigen rekening en risicoproducten van producenten betreft, naar behoefte in voorraad houdt en vervolgens voor eigen rekening en risico weer distribueert.

De verplichtstelling geldt niet voor bedrijven die vallen onder de werkingssfeer van de verplichtstelling van een reeds vóór 6 april 1959 bestaand bedrijfstakpensioenfonds. Verder is de verplichtstelling niet van toepassing voor directeuren van naamloze vennootschappen en van besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid, die in het bezit zijn van 50% of meer van het aandelenkapitaal van de vennootschap. Deze directeuren kunnen met ingang van 1 januari 2007 niet meer vrijwillig deelnemen aan de pensioenregeling van het pensioenfonds, tenzij al sprake was van vrijwillige deelname vóór 1 januari 2007.

AZL controleert onder verantwoordelijkheid van het bestuur van het pensioenfonds van tijd tot tijd of er nieuwe ondernemingen zijn ontstaan die onder de werkingssfeer van het pensioenfonds vallen. Bovendien checkt AZL regelmatig of er bestaande ondernemingen door wijziging van bedrijfsactiviteiten, etc. binnen die werkingssfeer zijn gekomen, of daar reeds onder vallen, maar die zich om welke redenen dan ook niet bij het pensioenfonds hebben aangemeld. AZL maakt daarbij onder meer gebruik van haar kennis over de bedrijfstak, van gegevens van de Kamer van Koophandel, van publicaties in de Staatscourant en bedrijfsonderzoeken door een relatiebeheerder.

Voorts gaat AZL op gezette tijden na of de onder de verplichtstelling vallende werknemers van de aangesloten ondernemingen ook daadwerkelijk bij het pensioenfonds zijn aangemeld.

Daartoe wordt het personeelsbestand van de ondernemingen middels een accountantsverklaring op de jaarlijkse salarisopgave, eens in de drie jaar, doorgelicht.

Wanneer werknemers van een onderneming onder de verplichtstelling van het pensioenfonds vallen, zal een dergelijke onderneming zich bij het pensioenfonds dienen aan te sluiten. Dit impliceert dat voor die werknemers de pensioenregeling van het pensioenfonds van toepassing wordt.

De onderneming dient hiertoe een 'aanmeldingsformulier bedrijven' in te vullen. Dit formulier omvat onder meer een vragenlijst over het bedrijf, de omvang van het personeelsbestand, de verhouding tussen de groep van werknemers in de groothandel en de overige activiteiten van het bedrijf. Het aanmeldingsformulier dient, tezamen met een recent uittreksel van de Kamer van Koophandel, naar de administrateur van het pensioenfonds te worden opgestuurd. Deze beoordeelt vervolgens of de onderneming onder de werkingssfeer van het pensioenfonds valt. Indien dit het geval is, wordt de onderneming ingeschreven bij het pensioenfonds. De administrateur zal hierop de onderneming berichten dat de aansluiting bij het pensioenfonds een feit is.

Door middel van bovenstaande procedure verbindt een onderneming zich gehouden te zijn aan de statuten en reglementen waarop de pensioenregeling van het pensioenfonds is gebaseerd. Het pensioenfonds zal zorgdragen voor de pensioenbelangen en –verplichtingen van de werknemers bij de aangesloten onderneming, die voortkomen uit bedoelde statuten en de reglementen.

De onderneming zal zorgdragen voor het tijdig betalen van de verschuldigde premie en voor het aanmelden van iedere werknemer die als deelnemer kan worden aangemerkt.

2.2. Vrijwillige deelname

De mogelijkheid bestaat dat een onderneming, die niet tot deelneming in het pensioenfonds verplicht is, op verzoek als aangesloten onderneming wordt toegelaten. Voorwaarde voor vrijwillige aansluiting is dat het bedrijf een Vlakglasbranche of Vergroothandel gerelateerd bedrijf dient te zijn. Het bedrijf zal een verzoek met onderbouwing van de aanvraag bij het bestuur moeten indienen. Het bestuur zal met een bestuursbesluit aangeven waarom het bedrijf wel of niet vrijwillig wordt aangesloten.

De in rekening te brengen premie voor vanaf 2021 vrijwillig aangesloten ondernemingen wordt berekend conform het premiebeleid van het pensioenfonds. Indien de premie meer dan 0,5%-punt afwijkt van de doorsneepremie voor verplicht aangesloten ondernemingen, wordt deze hogere of lagere premie in rekening gebracht. Op deze wijze wordt rekening gehouden met het verzekeringstechnisch nadeel of voordeel op basis van de leeftijdskenmerken van de betreffende populatie. Voor ondernemingen die per jaareinde 2020 reeds vrijwillig aangesloten waren, wordt dezelfde premie in rekening gebracht als bij de verplicht aangesloten ondernemingen.

2.3. Uitvoeringsreglement

Vanaf 1 april 2022 is er een uitvoeringsreglement van kracht. Dit uitvoeringsreglement is opgesteld in het kader van de Pensioenwet. In dit reglement is het huidige beleid vastgelegd m.b.t. diverse onderwerpen, zoals dit onder andere ook is vastgelegd in de pensioenreglementen. In de diverse hoofdstukken van deze ABTN wordt uitgebreid ingegaan op diverse aspecten die in het uitvoeringsreglement zijn opgenomen. De hoofdpunten van het uitvoeringsreglement luiden als volgt:

- De aangesloten ondernemingen zorgen voor het aanmelden van iedere werknemer die door de statuten en het pensioenreglement als deelnemer wordt aangemerkt;

- De aangesloten ondernemingen zullen zorgdragen voor het tijdig betalen van de verschuldigde bijdragen, alsmede voor het tijdig afdragen van de bijdragen die zij op het loon van de deelnemers hebben ingehouden;
- Het pensioenfonds zal zorgdragen voor de pensioenbelangen van de werknemers van de aangesloten ondernemingen, welke voortkomen uit de statuten en de pensioenreglementen.
- Het toeslagbeleid van het pensioenfonds is voorwaardelijk.
- Het bestuur kan van een onderneming een financiële bijdrage verlangen ter vergoeding van het verzekeringstechnische nadeel dat de Stichting bij vrijstelling lijdt, in de gevallen en volgens de rekenregels als vastgelegd in het vrijstellingsbesluit.

Hoofdstuk 3 De regeling, pensioenaanspraken en toeslagen

Per 1 januari 2007 is de huidige pensioenregeling ingevoerd (PR2007). Deze geldt voor deelnemers met een geboortedatum op of ná 1 januari 1950 (55-minners) en alle nieuwe deelnemers die na 1 januari 2007 tot de regeling toetreden. Dit pensioenreglement is ook van toepassing op de op alle deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en overige aanspraakgerechtigden die door middel van een collectieve waardeoverdracht per 1 april 2022 door PHJ zijn overgedragen. Het pensioenreglement is per 1 april 2022 aangepast. Voor de overige deelnemers (55- plussers) is PR2000 blijven bestaan. Per 1 januari 2014 en per 1 januari 2015 is de PR2007 regeling gewijzigd in verband met de invoering van nieuwe fiscale kaders. Per 1 januari 2015 kent PR2000 geen actieve deelnemers meer.

3.1. Korte omschrijving van de pensioenregeling PR2007.

De inhoud van de pensioenreglement PR2007 is, voor wat betreft de opbouw vanaf 1 januari 2024, als volgt samen te vatten:

Hoofdpunten pensioenregelingen	Pensioenregeling PR2007
▪ Karakter	Voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling.
▪ Opname	Direct bij in dienst treden.
▪ Pensioendatum	67 jaar, vervroeging en uitstel is mogelijk.
▪ Pensioengevende salaris (PS)	Gemaximeerd op het maximum premieloon (2024: € 71.628,--).
▪ Franchise (F)	€ 17.545,-- (2024)
▪ Pensioengrondslag (PG)	PS -/- F
▪ Ouderdomspensioen per jaar, vanaf 67 (OP)	1,738% van de PG.
▪ Partnerpensioen (PP)	70% van te bereiken ouderdomspensioen op risicobasis (tot en met 2021 op spaarbasis)
▪ ANW-hiaatpensioen	Tot en met 31 december 2015 geldt voor degene die onder de voormalige ANW wel een uitkering zou krijgen, maar onder de huidige ANW niet. Ter grootte van de ANW-uitkering voor een nabestaande zonder kinderen (2015: € 14.658,84).
▪ Tijdelijk nabestaandenpensioen	Vanaf 1 januari 2016 is voor alle actieve deelnemers een tijdelijk

Hoofdpunten pensioenregelingen

Pensioenregeling PR2007

nabestaandenpensioen verzekerd ter grootte van de ANW-uitkering voor een nabestaande zonder kinderen (2024: € 19.080).

- Wezenpensioen

20% van het bereikbare partnerpensioen; verdubbeling als beide ouders zijn overleden.

- Premiebijdragen

Voor 1 januari 2024: 32,0% van de PG.

- Deelnemersbijdrage

Maximaal de helft van de pensioenpremie.

- Toeslagen

Voorwaardelijk, indien en voor zover de middelen van het pensioenfonds dat toelaten (zie paragraaf 4.3.4).

- Premievrije voortzetting

Bij arbeidsongeschiktheid in de WIA volgens het 5-klassen-systeem. Bij arbeidsongeschiktheid in de WAO volgens het 7-klassensysteem

- Keuzemogelijkheden bij pensioeningang

- Omzetten OP in NP en v.v.
- Tijdelijk hoger OP;
- Vervroegen en uitstellen van de pensioendatum;
- Deeltijdpensioen.
- Herschikken van ouderdomspensioen (hoog-laag of laag-hoog)

- Arbeidsongeschiktheidspensioen

WAO-hiaat, alleen voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten die vóór 1/1/2004 ziek zijn geworden.

De bepalingen uit de bijlage 4 bij het pensioenreglement zijn van toepassing op de pensioenaanspraken en pensioenrechten van deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en overige aanspraakgerechtigden die door middel van een daartoe strekkende collectieve waardeoverdracht per 1 april 2022 door PHJ zijn overgedragen aan de stichting. Daarnaast zijn de bepalingen uit die bijlage van toepassing op werknemers die op of na 1 april 2022 in dienst treden bij een aangesloten onderneming werkzaam in de Sector Houtverwerkende Industrie en Jachtbouw.

Hoofdpunten pensioenregelingen

PHJ in afwijking van PR2007

▪ Franchise (F)	17.545,- (2024)
▪ Ouderdomspensioen per jaar, vanaf 67 (OP)	1,667% van de PG
▪ Partnerpensioen (PP)	70% van te bereiken ouderdomspensioen op risicobasis
▪ Pensioengevende salaris (PS)	Gemaximeerd op het maximum premieloon (2024: € 71.628,--).
▪ ANW-hiaatpensioen	Niet van toepassing
▪ Tijdelijk nabestaandenpensioen	Niet van toepassing
▪ Premiebijdragen	Voor 1 januari 2024: 28,6% van de PG.
▪ Wezenpensioen	20% van partnerpensioen
▪ Premievrije voortzetting	Voor arbeidsongeschikte deelnemers vóór 1-4-2022 gelden afwijkende 4-klasse systemen m.b.t. WAO en WIA, zie paragraaf 4.3.4.

Overzicht Opbouwpercentages Ouderdomspensioen (PR 2007) en Pensioenrichtleeftijd

Jaar	Opbouwpercentage OP		Pensioenrichtleeftijd
	PR2007	PHJ	
2007	2,10%		65
2008	2,10%		65
2009	2,10%		65
2010	2,10%		65
2011	2,10%		65
2012	2,10%		65
2013	2,10%		65
2014	1,84%		65
2015	1,83%		67
2016	1,83%		67
2017	1,59%		67
2018	1,65%		67
2019	1,70%		67
2020	1,48%		67
2021	1,50%		67
2022	1,725%	1,565%	67
2023	1,725%	1,565%	67
2024	1,738%	1,667%	67

Excedentregeling

Indien een werkgever kiest om deel te nemen aan de Excedentregeling kunnen deelnemers ook op een gelijke wijze pensioen opbouwen over het pensioengevend salaris boven de genoemde salariscgrens in de

basisregeling tot aan het fiscaal maximaal pensioengevend salaris (2024: €137.800) pensioen opbouwen. In afwijking van de basisregeling is de premiebijdrage hiervoor leeftijdsafhankelijk:

Leeftijd	Premiebijdragen (2024)	
	Vlakglas en Groothandel Verf	Houtverwerkende Industrie en Jachtbouw
15 – 19	22,4%	21,6%
20 – 24	23,4%	22,5%
25 – 29	24,5%	23,6%
30 – 34	25,6%	24,7%
35 – 39	26,8%	25,8%
40 – 44	27,9%	27,0%
45 – 49	29,0%	28,1%
50 – 54	30,2%	29,5%
55 – 59	31,7%	31,3%
60 – 64	33,4%	33,9%
65 – 66	34,7%	36,0%

Vrijstelling tot deelneming wegens gemoedsbezwaren

Indien een deelnemer gemoedsbezwaren heeft tegen iedere vorm van verzekering wordt door het bestuur vrijstelling van de verplichte deelneming verleend. De door de aangesloten onderneming verschuldigde pensioenbijdragen worden jaarlijks in de vorm van spaarbijdragen op een de vrijgestelde werknemer betreffende spaarrekening gestort. Het spaarsaldo van de spaarrekening wordt jaarlijks per 31 december verhoogd met de een-jaarsrente uit de Rentetermijnstructuur (RTS) per 31 december van het voorgaande kalenderjaar zoals gepubliceerd door De Nederlandsche Bank (DNB), verminderd met 0,5%-punt voor administratiekosten. Indien de RTS, verminderd met 0,5-punt, in enig jaar lager is dan 0%, beslist het bestuur of en in hoeverre het spaarsaldo van de spaarrekening per 31 december wordt verlaagd. Indien de vrijgestelde deelnemer op de pensioendatum in leven is, dan wordt vanaf dat tijdstip het gevormde spaarsaldo in gelijke termijnen uitgekeerd in een periode van ten minste 15 en ten hoogste 25 jaren. In geval van overlijden van de vrijgestelde deelnemer vóór de pensioendatum wordt het gevormde spaarsaldo vanaf het tijdstip van overlijden in gelijke termijnen uitgekeerd in een periode van tenminste 15 en ten hoogste 25 jaar, mits betrokkene een nabestaande achterlaat. De lengte van de periode wordt in beide gevallen in overleg met rechthebbende binnen de grenzen vastgesteld.

3.2.Overzicht aanspraken bij (gewezen) deelnemerschap en vanaf pensionering

Hieronder wordt een opsomming gegeven van de mogelijke pensioenaanspraken bij deelnemerschap, gewezen deelnemerschap en vanaf pensionering.

Bij deelnemerschap

De pensioenregeling is gebaseerd op een uitkeringsovereenkomst en betreft de volgende pensioensoorten:

- Een ouderdomspensioen;
- Een partnerpensioen op risicobasis met levenslange overlijdensdekking;
- Een wezenpensioen op risicobasis;
- Een tijdelijk partnerpensioen op risicobasis;
- Een arbeidsongeschiktheidspensioen (alleen voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten die vóór 1 januari 2004 ziek zijn geworden).

Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid vindt (gedeeltelijke) premievrije voortzetting van de pensioenopbouw plaats.

Bij gewezen deelnemerschap en vanaf pensionering

- Een ouderdomspensioen;
- Het in het verleden opgebouwde partnerpensioen met levenslange overlijdensdekking;

- Het in het verleden opgebouwde wezenpensioen.

NB: het fonds kende tot en met eind 2021 een nabestaandenpensioen met premie-gedekte levenslange overlijdensdekking. Ook kende PHJ in het verleden dergelijk opgebouwd nabestaandenpensioen. Deze aanspraken blijven gerespecteerd. In de huidige situatie is het nabestaanden- en wezenpensioen gedekt o.b.v. jaarlijkse risicopremies, en is voor nieuwe opbouw de dekking alleen aanwezig tijdens het dienstverband.

3.3. Toeslagen op de pensioenen

3.1.1 Voorwaardelijkheid

Het toekennen van toeslagen op de opgebouwde pensioenaanspraken van de actieve deelnemers, de verhoging van de ingegane pensioenen en premievrije pensioenaanspraken geschiedt op voorwaardelijke basis, dat wil zeggen uitsluitend voor zover de middelen van het pensioenfonds dat naar het oordeel van het bestuur toelaten.

De (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden kunnen geen rechten ontlenen aan de verhoging in enig jaar en de verwachting van de verhoging voor de toekomstige jaren.

3.1.2 Omschrijving van de toeslagenregeling

Indien en voor zover de middelen van het pensioenfonds het naar het oordeel van het bestuur toelaten, kunnen de opgebouwde aanspraken van de deelnemers en de gewezen deelnemers, alsmede de reeds ingegane pensioenen van de pensioengerechtigden met een toeslag worden verhoogd. De aanspraken op bijzonder partnerpensioen en verevend ouderdomspensioen worden ook aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening wordt geen bestemmingsreserve gevormd en geen bijdrage betaald.

Het bestuur neemt jaarlijks in december een besluit over de hoogte van de toeslag per 1 januari. Het uitgangspunt voor de toeslagen van de actieve deelnemers is de ontwikkeling van de CBS loonindex particuliere bedrijven in de industrie (reeks C en loonbegrip: cao-lonen per maand, exclusief bijzondere beloning) over de periode van 1 oktober van het laatste verstreken jaar ten opzichte van 1 oktober van het daaraan voorafgaande jaar. Het uitgangspunt voor de toeslagen van de inactieve deelnemers en de uitkeringsgerechtigden is de stijging van de door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) gepubliceerde afgeleide consumentenprijsindex (CPI) voor alle bestedingen, over de periode van 1 oktober van het laatst verstreken jaar ten opzichte van 1 oktober van het daaraan voorafgaande jaar.

Indien de middelen van het pensioenfonds het niet toelaten om een volledige toeslag te verlenen, kan het bestuur besluiten om een gedeeltelijke toeslag te verlenen. Het bestuur laat zich hierin leiden door een toeslagbeleid dat afhankelijk is van de beleidsdekkingsgraad van het pensioenfonds.

In enig jaar is de hoogte van de toeslag van de actieve deelnemers te allen tijde groter of gelijk aan de toeslag van de inactieve deelnemers en de uitkeringsgerechtigden.

3.1.3 Toeslag vanwege voorgenomen transitie

Op 7 juni 2022 is het tijdelijke artikel 15c toegevoegd in het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen in verband met toeslag vanwege voorgenomen transitie. Het fonds heeft op basis hiervan op 19 december 2022 het besluit genomen tot aanpassing van het pensioenreglement om deze versoepelde toeslageisen te kunnen toepassen.

Tegelijkertijd heeft het fonds besloten de mogelijkheid niet met terugwerkende kracht op 1 januari 2022 van toepassing te laten zijn, alleen per 1 januari 2023. Bij de toeslag per 1 januari 2024 is geen gebruik gemaakt van de versoepelde toeslagregels. Voor komende toeslagbesluiten staat deze mogelijkheid niet meer open (het tijdelijke artikel 15c is per 1 januari 2024 vervallen). Het fonds heeft besloten om geen gebruik te maken van het transitie-FTK.

In de paragrafen 4.3.5 en 4.5 wordt nader op het toeslagenbeleid ingegaan.

Hoofdstuk 4 Financieel kader

Het pensioenfonds is een 'eigen beheer' fonds en heeft haar risico's niet herverzekerd. Na een beschrijving van de risico's die voortkomen uit de aangegane verplichtingen in eigen beheer, wordt ingegaan op de financiële opzet bij het pensioenfonds en de daarmee samenhangende financiële sturingsmiddelen en het financieel crisisplan.

4.1. De risico's uit de aangegane verplichtingen eigen beheer

Behoudens de verzekering van het tijdelijk nabestaandenpensioen, worden alle verplichtingen die voort komen uit de pensioenregelingen bij het pensioenfonds in eigen beheer gehouden. In 2020 heeft het pensioenfonds een onderzoek naar risicoherverzekering uitgevoerd. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek heeft het bestuur besloten het beleid om, behoudens het tijdelijk nabestaandenpensioen, alle verplichtingen in eigen beheer te houden te continueren.

De Technische Voorzieningen (TV) worden berekend op basis van actuariële grondslagen. Deze worden dusdanig gekozen dat een prudente voorziening kan worden vastgesteld. Aanpassing van de fondsgrondslagen is altijd een aandachtspunt bij de vaststelling van de voorziening en de analyse van het verloop ervan (zie ook paragraaf 4.2). Dit geldt ook voor de risicopremies voor de desbetreffende op risicobasis verzekerde aanspraken, waarbij door nacalculatie en door ervaringscijfers evaluatie plaatsvindt.

De risico's die verbonden zijn aan het vaststellen van de pensioenpremie hebben te maken met het inschatten van de actuariële lasten en de bronnen van financiering, daarbij betrokken de premiesystematiek bekeken voor een langere periode. Jaarlijks wordt hierover aan de adviserend actuaris advies gevraagd. In paragraaf 4.3 zal nader worden ingegaan op het premiebeleid van het pensioenfonds.

Het beleggingsrisico houdt in dat als gevolg van tegenvallende beleggingsresultaten de waarde van de beleggingen op enig moment onder de op de grondslagen van het pensioenfonds vastgestelde voorziening pensioenverplichtingen komt te liggen. Om dit risico te minimaliseren is onder meer een beleggingsbeleidsplan opgesteld. In paragraaf 4.4 zal nader worden ingegaan op het beleggingsbeleid.

In het pensioenreglement is de intentie vastgelegd de opgebouwde pensioenen van actieve deelnemers zoveel mogelijk welvaartsvast en die van gewezen deelnemers en pensioen-trekkenden zoveel mogelijk waardevast te houden door jaarlijks een toeslag toe te kennen. Er kan zich een situatie voordoen waarin deze toeslag niet zonder meer kan worden verleend, zoals geformuleerd in het voorwaardelijke toeslagenbeleid (zie ook paragraaf 4.5 en 4.6).

Gesteld kan worden dat de risico's die voortkomen uit de aangegane verplichtingen in eigen beheer niet onafhankelijk van elkaar zijn. De wisselwerking heeft veelal het effect van communicerende vaten. Vandaar dat een analyse van de risico's integraal over alle beleids-gebieden wordt bekeken. De daaruit voortvloeiende inzet van sturingsmiddelen wordt beschreven in paragraaf 4.6.

Het pensioenfonds voert jaarlijks een haalbaarheidstoets uit. De haalbaarheidstoets is een instrument met als belangrijkste doelen:

- a. Pensioenresultaat: expliciete aandacht voor de verwachtingen over het pensioenresultaat en de risico's die daarbij gelden;
- b. Beleid: inzicht in effecten van de (financiële) opzet van het pensioenfonds.

In 2024 heeft het fonds gebruik gemaakt van de vrijstelling voor het indienen van de haalbaarheidstoets vanwege het voornemen om volledig in te varen.

4.2. Reservering

4.2.1 Technische voorziening en financiering pensioenen

De technische voorzieningen worden door het pensioenfonds vastgesteld op basis van de contante waarde van verwachte uitgaande kasstromen die voortvloeien uit de tot de datum van de vaststelling opgebouwde onvoorwaardelijke pensioenverplichtingen. De contante waarde wordt vastgesteld op basis van de actuele rentetermijnstructuur zoals gepubliceerd door DNB.

De verwachte uitgaande kasstromen worden gebaseerd op voor het pensioenfonds prudente grondslagen. Tevens wordt op een adequate manier rekening gehouden met de voorzienbare trend in overlevingskansen.

In hoofdstuk 3 is een korte omschrijving opgenomen van de pensioenregeling die door het pensioenfonds wordt uitgevoerd. Hierin is een overzicht van alle pensioensoorten opgenomen. De financiering van de daar genoemde pensioensoorten is als volgt.

Tijdsevenredige financiering pensioenopbouw en toeslagverlening

Het financieringssysteem van het pensioenfonds is erop gericht om minimaal de voorziening voor de opgebouwde pensioenaanspraken, de voorziening pensioenverplichtingen, volledig door voldoende middelen te hebben afgedekt.

De pensioenaanspraken die bij het pensioenfonds gedurende het deelnemerschap worden opgebouwd zijn de aanspraken op ouderdomspensioen. Tot en met 31 december 2021 was er sprake van een partner- en wezenpensioen op opbouwbasis. Met ingang van 1 januari 2022 zijn de aanspraken op partnerpensioen en wezenpensioen op risicobasis verzekerd.

In de technische voorzieningen is tevens een voorziening opgenomen voor de financiering van de toekomstige pensioenopbouw voor arbeidsongeschikte deelnemers.

Ter dekking van het tijdelijk nabestaandenpensioen wordt na overlijden van de deelnemer voor de nabestaande een voorziening opgenomen voor de financiering van de toekomstige uitkeringen van het tijdelijk nabestaandenpensioen.

Ter dekking van het WAO-hiaat wordt een voorziening aangehouden voor de deelnemers die op de berekeningsdatum een WAO-uitkering ontvangen. Het gaat hierbij om (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten die vóór 1 januari 2004 ziek zijn geworden. Deelnemers die na deze datum arbeidsongeschikt zijn geworden komen na een wachttijd van 2 jaar in aanmerking voor een uitkering uit hoofde van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (hierna WIA). Er is door het pensioenfonds geen WIA-hiaat regeling getroffen.

Bij het bepalen van de technische voorzieningen ultimo enig jaar wordt rekening gehouden met de toegekende toeslagen van ingegane pensioenen, premievrije en opgebouwde aanspraken primo het volgende jaar.

Financiering op basis van 1-jarige risicopremies/risicoverzekeringen

Het tot aan de pensioendatum te verzekeren partner- en wezenpensioen wordt op risicobasis gedekt. De hiervoor jaarlijks benodigde risicopremie is inbegrepen in de totale pensioenpremie.

Herverzekering tijdelijk nabestaandenpensioen

Het tijdelijk nabestaandenpensioen is herverzekerd bij ElipsLife. De premie die hiervoor verschuldigd is, is inbegrepen in de totale pensioenpremie.

4.2.2 Voorziening voor zieke deelnemers

De voorziening voor zieke deelnemers wordt gevormd voor op de balansdatum zieke deelnemers die nog niet arbeidsongeschikt zijn. De hoogte van deze zogenaamde IBNR-voorziening bedraagt tweemaal de risicopremie voor premievrijstelling zoals deze volgt uit de opstelling van de gedempt kostendekkende premie. Ook deze IBNR-voorziening maakt deel uit van de technische voorzieningen

4.2.3 Actuariële grondslagen

De technische voorziening wordt vastgesteld op basis van de volgende actuariële grondslagen. Deze grondslagen acht het bestuur voldoende prudent om met de daarmee vastgestelde voorziening de betreffende verplichtingen te kunnen afwikkelen.

Overlevingskansen en ervaringssterfte

De overlevingskansen voor de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden zijn ontleend aan de door het Actuarieel Genootschap gepubliceerde AG Prognosetafel 2024.

Op deze tafel is voor zowel mannen als vrouwen een leeftijdsafhankelijke correctiefactor toegepast, middels de fondsspecifieke ervaringssterfte, welke is vastgesteld op basis van het WTW -ervaringssterftemodel 2024. In bijlage 4 van deze ABTN is een tabel met de betreffende correctiefactoren opgenomen.

Bij de bepaling van de voorziening voor ingegaan wezenpensioen worden de sterftekansen verwaarloosd.

Uniform leeftijdsverschil tussen man en vrouw

Voor de (gewezen) deelnemers en gepensioneerden wordt een leeftijdsverschil tussen man en vrouw verondersteld van 3 jaar, waarbij de vrouw de jongste is van beiden.

Partnerfrequentie

Bij de berekening van de voorziening voor latent partnerpensioen alsmede de risicopremies voor partnerpensioen wordt uitgegaan van de frequenties op basis van CBS-data uit 2019, waarbij op de pensioenrichtleeftijd de frequenties op 100% wordt gesteld in verband met de mogelijkheid tot uitruil van het partnerpensioen. In bijlage 5 van deze ABTN is een tabel met de betreffende frequenties opgenomen.

Vanaf pensionering wordt uitgegaan van de werkelijke burgerlijke staat.

Rentetermijnstructuur

Voor de vaststelling van de voorziening pensioenverplichtingen in enig jaar wordt gebruik gemaakt van de actuele, nominale rentetermijnstructuur (inclusief UFR) die ultimo dat jaar van toepassing is en zoals deze is gepubliceerd door DNB.

Latent wezenpensioen

De risicopremie voor het nog niet ingegaan wezenpensioen wordt bepaald als 7% van de risicopremie voor het partnerpensioen.

De opslag op de voorziening partnerpensioen niet-gepensioneerden voor latent wezenpensioen bedraagt 0,5%.

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

De risicopremie ter dekking van het risico op toekomstige arbeidsongeschiktheid wordt bepaald als 4,2% van de bruto koopsommen voor opbouw van het ouderdoms-, partner- en wezenpensioen.

Opslag voor excasso

De technische voorziening en de koopsommen zijn inclusief een opslag van 3,5% ter dekking van toekomstige kosten. Jaarlijks is op deze wijze 3,5% van de uitkeringen beschikbaar voor kosten.

De opslag voor excasso (kostenvoorziening) is bepaald op basis van een liquidatie-gedachte: de gedachte dat mocht op enig moment de pensioenopbouw (en daarmee de premiestroom) eindigen, het pensioenfonds binnen een termijn van 1,5 jaar de bezittingen en verplichtingen middels een collectieve waardeoverdracht onderbrengt bij een andere partij (beoogd: bedrijfstakpensioenfondsen met een omvang van minimaal € 5 miljard). Bij het vaststellen van de

kostenvoorziening is rekening gehouden met een reservering van uitvoeringskosten van een slapend pensioenfonds gedurende genoemde periode van 1,5 jaar, alsmede de kosten voor het traject van collectieve waardeoverdracht gevolgd door liquidatie.

Vaststellen leeftijden en duren

Bij de berekeningen wordt ervan uitgegaan dat iedere (gewezen) deelnemer of pensioentrekkende op de eerste dag van de maand van zijn of haar geboortemaand geboren is. Leeftijden en duren worden in maanden nauwkeurig vastgesteld.

Reservering niet-opgevraagde pensioenen

Voor deelnemers die hun ingegaan ouderdomspensioen en/of ingegaan partnerpensioen (nog) niet opgevraagd hebben, wordt gedurende een periode van 5 jaar een volledige reservering aangehouden van zowel de gemiste uitkeringen als de toekomstige uitkeringen. De reservering voor gemiste uitkeringen is hierbij gelijk aan de som van de gemiste uitkeringen. Na deze periode van 5 jaar worden in de daaropvolgende 5 jaar de reserveringen voor gemiste uitkeringen en toekomstige uitkeringen jaarlijks met 20% verlaagd. Derhalve wordt na in totaal 10 jaar geen reservering meer aangehouden voor deelnemers die zich (nog) niet gemeld hebben. Zij blijven wel in de deelnemersadministratie aanwezig. Niet-opgevraagde uitkeringen zijn alsnog vorderbaar door de betreffende deelnemers en/of nabestaanden voor zover dit volgens de van toepassing zijnde wet- en regelgeving verplicht is.

Actuariële omzettingen

Zoals in hoofdstuk 3 is aangegeven zijn bepaalde omzettingen mogelijk binnen de pensioenregeling van het pensioenfonds. Zo kan bij uitdiensttreding en/of op de pensioendatum een deel van het ouderdomspensioen worden omgezet in extra partnerpensioen. Tevens bestaat, binnen bepaalde grenzen, de mogelijkheid om het ouderdomspensioen eerder of later in te laten gaan en de mogelijkheid om in bepaalde situaties de hoogte van het ouderdomspensioen te variëren. Ook bij beëindiging van het deelnemerschap zijn bepaalde omzettingen mogelijk binnen het reglement van het pensioenfonds.

Voor deze uitruil-, omzettings- en herschikkingsmogelijkheden zijn factoren vastgesteld op basis van de actuariële grondslagen van het pensioenfonds. Bij de vaststelling van deze factoren wordt uitgegaan van actuariële gelijkwaardigheid en sekseneutraliteit.

Deze factoren worden vastgesteld op basis van dezelfde rekenrente als waar ook de premie van het pensioenfonds op wordt gebaseerd: de gemiddelde rentetermijnstructuur over de periode oktober – september (36-maandsgemiddelde) voorafgaand aan de ingangsdatum van de factoren.

De factoren worden voor een periode van 1 jaar vastgesteld, waarbij jaarlijks wordt getoetst of voor het komende jaar actualisatie van de factoren benodigd is.

Arbeidsongeschiktheidskansen

Ten behoeve van prognoseberekningen als een ALM-studie en de haalbaarheidstoets worden de navolgende arbeidsongeschiktheidskansen toegepast. Deze kansen zijn afgeleid naar aanleiding van de toetsing van de AO-grondslagen (PVI en IBNR) in 2019. In het grondslagenonderzoek van 2024 is de PVI-opslag opnieuw getoetst en is geen aanleiding gezien om de PVI-opslag en deze kansen te wijzigen.

Leeftijdscohort	Arbeidsongeschiktheidskans
20 - 24	0,12%
25 - 29	0,12%
30 - 34	0,12%
35 - 39	0,16%
40 - 44	0,21%
45 - 49	0,27%
50 - 54	0,36%
55 - 59	0,47%
60 - 64	0,62%
65 - 67	0,82%

Overige veronderstellingen

Verder wordt verondersteld dat de uitkeringen continu geschieden.

4.2.4 Beleid periodieke toetsing grondslagen

Ten behoeve van de periodieke beoordeling en actualisering van de actuariële grondslagen heeft het pensioenfonds de volgende beleidscyclus vastgesteld.

Grondslagen	Laatste toets / update	Eerstvolgende toets / update	Toets frequentie
Overlevingstafel	2024	2026	2-jaarlijks
Ervaringssterfte	2024	2026	2-jaarlijks
PVI-opslag	2024	2029	5-jaarlijks
IBNR voorziening	2024	2029	5-jaarlijks
Partnerfrequenties	2022	2025	3-jaarlijks
Vast leeftijdsverschil	2022	2025	3-jaarlijks
Latent wezenpensioen	2022	2025	3-jaarlijks
Kostenvoorziening	2024	2026	2-jaarlijks
Niet-opgevraagd pensioen	2024	2029	5-jaarlijks

4.3. Premiebeleid en toeslagenbeleid

4.3.1 (Gedempt) kostendekkende premie

De (gedempte) kostendekkende premie dient volgens de Pensioenwet te bestaan uit de volgende componenten:

- De premie die actuariëel benodigd is in verband met de aangroei van de pensioenverplichtingen;
- De opslag die nodig is voor de uitvoeringskosten van het pensioenfonds;
- De opslag die nodig is voor de vorming/instandhouding van het vereist eigen vermogen;
- De opslag die nodig is voor voorwaardelijke toeslagverlening.

De uitgangspunten die bij het berekenen van de kostendekkende premie worden gehanteerd zijn als volgt:

- De opslag voor uitvoeringskosten wordt gelijkgesteld aan de daadwerkelijke kosten in het verslagjaar voor zover hier niet binnen de technische voorziening voor wordt gereserveerd. De kosten die worden toegewezen aan WTP worden hierbij buiten beschouwing gelaten;
- Een opslag gelijk aan het vereist eigen vermogen zoals die laatstelijk bekend is vóór het moment van vaststelling van de (gedempte) kostendekkende premie;
- Geen opslag voor voorwaardelijke toeslagverlening.

Voor het vaststellen van de zuiver kostendeekkende premie wordt uitgegaan van de door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur per 31 december van het voorafgaande jaar. Voor het vaststellen van de gedempt kostendeekkende premie wordt uitgegaan van een voortschrijdend gemiddelde rentetermijnstructuur, op basis van de door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur per 31 december van de 10 voorafgaande jaren. Voor de overige actuariële grondslagen wordt uitgegaan van de grondslagen zoals genoemd onder 4.2.3.

4.3.2 Feitelijke premie

De feitelijke premie voor de basisregeling wordt vastgesteld op dezelfde wijze als de (gedempt) kostendeekkende premie, waarbij:

- Van een voortschrijdend gemiddelde rentetermijnstructuur op basis van een periode van 36 maanden (periode oktober tot en met september, voorafgaand aan het verslagjaar waarop de premie betrekking heeft) wordt uitgegaan;
- Een opslag voor solvabiliteit wordt gehanteerd afgeleid van de actuele beleidsdekkingsgraad (van de maand september voorafgaand aan het verslagjaar waarop de premie betrekking heeft), met een minimum opslag afgeleid van het minimaal vereist eigen vermogen en een maximum opslag afgeleid van het vereist eigen vermogen.

In overleg met sociale partners (na advies VO) is besloten om de premie ter uitvoering van de pensioenregeling in 2024 gelijk te houden aan de premie in 2023 en het opbouwpercentage te verhogen. Voor de sector Vlakglas en Groothandel Verf is vanaf 2024 een premie-egalisatiedepot van toepassing (zie 4.3.3).

De doorsneepremie PR2007 bedraagt in 2024 voor de verplicht aangesloten deelnemers van BPFV 32,0% van de pensioengrondslagsom. Voor de deelnemers vanuit PHJ bedraagt de premie in 2024 28,6%.

4.3.3 Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Het pensioenfonds verleent vrijstelling van betaling van de bijdrage voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte deelnemers. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO en in de zin van de WIA volgens de onderstaande tabel:

Mate van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO	Mate van vrijstelling
%	% van de premie
80 tot 100	100
65 tot 80	72,5
55 tot 65	60
45 tot 55	50
35 tot 45	40
25 tot 35	30
15 tot 25	20

Mate van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA	Mate van vrijstelling
%	% van de premie
80 tot 100	100
65 tot 80	72,5
55 tot 65	60
45 tot 55	50
35 tot 45	40
0 tot 35	0

In verband hiermee is in de premievaststelling rekening gehouden met een opslag van 4,2%.

4.3.4 Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid voor de deelnemers van PHJ die voor 1 april 2022 arbeidsongeschikt waren

Het pensioenfonds verleent in afwijking van 4.3.4. vrijstelling van betaling van de bijdrage voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte deelnemers van PHJ die voor 1 april 2022 arbeidsongeschikt waren in de zin van het pensioenreglement.

Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO en in de zin van de WIA volgens de onderstaande tabel:

Mate van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO	Mate van vrijstelling
%	% van de premie
65 tot 100	100
45 tot 65	50
25 tot 45	25
0 tot 25	0

Mate van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA	Mate van vrijstelling
%	% van de premie
80 tot 100	100
55 tot 80	65
35 tot 55	45
0 tot 35	0

4.3.5 Toeslagbeleid

Bij de bepaling van de hoogte van de eventueel toe te kennen toeslag op opgebouwde, ingegane en premievrije pensioenaanspraken wordt door het bestuur van het pensioenfonds rekening gehouden met een toeslagbeleid gebaseerd op de beleidsdekkingsgraad van het pensioenfonds. Het bestuur van het pensioenfonds heeft de vrijheid om hiervan af te wijken voor zover dit op grond van de geldende wet- en regelgeving is toegestaan, indien de situatie van het pensioenfonds naar zijn oordeel daartoe aanleiding geeft.

Uitgangspunt van het toeslagbeleid is de wettelijk voorgeschreven toekomstbestendige indexatie:

- Indien de beleidsdekkingsgraad lager is dan het voorgeschreven wettelijk minimum van 110% wordt er geen toeslag verleend
- Indien de beleidsdekkingsgraad hoger is dan het voorgeschreven wettelijk minimum van 110% maar lager is dan de grens voor volledige toeslagverlening, vindt er gedeeltelijke toeslagverlening plaats op basis van lineaire interpolatie;
- Indien de beleidsdekkingsgraad hoger is dan de grens voor volledige toeslagverlening, vindt er volledige toeslagverlening plaats.

Voor de bepaling van de grens voor volledige toeslagverlening wordt de wettelijk voorgeschreven methodiek van toekomstbestendig indexeren toegepast. Daartoe worden de indexatiekasstromen contant gemaakt tegen een vaste rente van 5,2% per jaar. Deze contante waarde wordt uitgedrukt in een percentage van de technische voorziening.

Beleidsdekkingsgraad, laatstelijk bekend vóór het moment van vaststelling van de toeslag	Toeslag opgebouwde aanspraken actieven en inactieven
Lager dan de wettelijke ondergrens van 110%	Geen toeslag
Tussen de wettelijke ondergrens van 110% en de fondsspecifieke ondergrens	Gedeeltelijke toeslag via lineaire interpolatie
Hoger dan de fondsspecifieke ondergrens	Volledige toeslag

De toeslagengrens van 110% is gebaseerd op het besluit FTK. Als op grond van wet- en regelgeving eerdere toeslagverlening mogelijk wordt gemaakt, zal het bestuur nader bezien of van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt. Het bestuur zal dit besluit kwalitatief en kwantitatief onderbouwen. Een op enig moment van het beleidskader afwijkend toeslagbesluit leidt niet direct tot aanpassing van dit beleidskader voor volgende jaren. Het voorwaardelijke toeslagenbeleid voor de actieve deelnemers, inactieve deelnemers en uitkeringsgerechtigden wordt als volgt vormgegeven:

1. Het bestuur zal aan de hand van een door de actuaris uit te brengen advies in november van elk jaar (jaar: "t") bezien of en in hoeverre er middelen van de stichting aangewend kunnen worden voor verhoging van de volgende pensioenaanspraken per de eerste januari van het komende jaar (jaar: "t+1"):
 - a. de ultimo van het lopende jaar (jaar: "t") opgebouwde pensioenen van de deelnemers en de arbeidsongeschikte deelnemers,
 - b. de primo van het opvolgende jaar (jaar: "t+1") nog op te bouwen pensioenen van de arbeidsongeschikte deelnemers,
 - c. de ingegane en premievrije (arbeidsongeschiktheids)pensioenen van de pensioengerechtigden respectievelijk gewezen deelnemers, met inbegrip van de eventueel bijbehorende levenslange ouderdoms- en partnerpensioenen,
 - d. de verevende ouderdoms- en vroegpensioenen, alsmede de bijzondere partnerpensioenen als omschreven in artikel 19 van de pensioenreglementen 2000 en 2007.

Bij zijn besluitvorming zal het bestuur rekening houden met de terzake geldende wettelijke bepalingen en de bepalingen in de volgende leden van dit artikel.

2. Het bestuur zal ernaar streven de onder 1, sub a bedoelde pensioenen zoveel mogelijk aan te passen aan de ontwikkeling van de CBS loonindex particuliere bedrijven in de industrie (reeks C en loonbegrip: cao-lonen per maand, exclusief bijzondere beloning) over de periode van 1 oktober van het laatste verstreken jaar ten opzichte van 1 oktober van het daaraan voorafgaande jaar (hierna te noemen: Loonindex).
Indien tot een dergelijke aanpassing besloten wordt, zal een toeslagpercentage per de eerste januari van het jaar worden vastgesteld.
3. Met inachtneming van het onder 2 omschreven beleid zal het bestuur ernaar streven de onder 1, sub b bedoelde pensioenen zoveel mogelijk op de hierna omschreven wijze te verhogen.
Het bestuur zal bezien of de laatst geldende (deeltijd)pensioengrondslag van de arbeidsongeschikte deelnemer in enig jaar kan worden aangepast aan de hand van het onder 2 bedoelde toeslagpercentage. Vervolgens worden de in artikel 9, 10, 11 en 13 van het pensioenreglement 2000 en artikel 9 en 37 van het pensioenreglement 2007 omschreven pensioenberekeningen opnieuw uitgevoerd.
4. Het bestuur zal ernaar streven de onder 1, sub c en d bedoelde pensioenen zoveel mogelijk aan te passen aan de ontwikkeling van het afgeleide CPI-cijfer, alle bestedingen, over de periode van 1 oktober van het laatste verstreken jaar ten opzichte van 1 oktober van het daaraan voorafgaande jaar (hierna te noemen: CPI-cijfer).

Het bestuur kan in gunstige zin hiervan afwijken door de beoogde pensioenen met een hoger percentage aan te passen dan waarmee het CPI-cijfer in het laatste referentiejaar is gestegen. Het bestuur kan daarentegen in enig jaar een lager toeslagpercentage dan de opgetreden procentuele wijziging van het CPI-cijfer voor de beoogde pensioenen vaststellen, indien de Loonindex in het laatste referentiejaar achter is gebleven bij de ontwikkeling van het CPI-cijfer. Indien hier sprake van is dan zal het bestuur ernaar streven dat dit toeslagpercentage niet minder bedraagt dan het onder 2 bedoelde percentage.

5. Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken wordt jaarlijks een toeslag verleend op basis van de onder 2 en 4 vermelde richtlijnen. Het bestuur beslist evenwel jaarlijks in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. De toeslagverlening wordt uit het eigen vermogen van het pensioenfonds gefinancierd, voor zover wettelijk is toegestaan.

De hoogte van de toeslagpercentages, als bedoeld onder 2, 3 en 4, is afhankelijk van de financiële positie van de stichting.

4.3.6 Inhaaltoeslagen en/of reparatie van kortingen

Het bestuur heeft besloten dat er geen inhaaltoeslagen worden verleend en/of reparatie van kortingen worden uitgevoerd, ongeacht of de financiële positie van het pensioenfonds dit, met inachtneming van de vereisten vanuit de Pensioenwet en aanverwante wetgeving, mogelijk maakt.

4.3.7 Reële dekkingsgraad

Conform de voorschriften wordt de reële dekkingsgraad van het pensioenfonds, zoals jaarlijks te rapporteren aan De Nederlandsche Bank, berekend als het quotiënt van de beleidsdekkingsgraad van het pensioenfonds en de beleidsdekkingsgraad die benodigd is voor voorwaardelijke toeslagverlening ter hoogte van de minimale verwachtingswaarde voor de groeivoet van het prijsindexcijfer.

4.4. Beleggingsbeleid

In dit hoofdstuk wordt het beleggingsbeleid van het pensioenfonds beschreven. De belegging van het vermogen geschiedt op solide wijze, hetgeen onder meer inhoudt dat wordt belegd met inachtneming van de in dit hoofdstuk omschreven doelstellingen en risico-beperkende maatregelen.

Dit gebeurt conform de Pensioenwet en de prudent person-regel (waarbij de beleggingen dienen te voldoen aan kwalitatieve beginselen van veiligheid, kwaliteit, liquiditeit en spreiding), zodat met de beleggingsresultaten en de premie-stortingen kan worden voldaan aan de lopende en toekomstige verplichtingen en indien mogelijk toeslagen kunnen worden verleend.

Hierbij geldt – conform art. 135, 136 en 143 van de Pensioenwet en paragraaf 5 van het Besluit Financieel Toetsingskader en artikel 14 uit het Besluit Uitvoering Pensioenwet – dat de waarden worden belegd in het belang van aanspraak- en pensioengerechtigden, beleggingen voldoende worden gediversifieerd en dat beleggingen worden gewaardeerd op basis van marktwaardering. Het pensioenfonds gaat geen leningen aan, tenzij die lening tijdelijk wordt aangegaan voor liquiditeitsdoelstellingen en treedt niet namens derde partijen op als garant.

In bijlage 11 van de ABTN is de onderbouwing van het bestuur van het pensioenfonds opgenomen over de vormgeving van het strategisch beleggingsbeleid en het beleggingsplan binnen de Prudent Person-regel.

4.4.1 Doelstelling

De doelstelling van het strategisch beleggingsbeleid is het solide beheren van beleggingen, in overeenstemming met de Pensioenwet en rekening houdend met de verplichtingenstructuur van het pensioenfonds, zodat kan worden voldaan aan lopende en toekomstige verplichtingen en waar mogelijk toeslagen kunnen worden verleend.

De activa worden in het belang van de (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en nabestaanden belegd. De activa worden op zodanige wijze belegd dat de veiligheid, de kwaliteit, de liquiditeit en het rendement van de portefeuille als geheel zo goed mogelijk zijn. De activa die bedoeld zijn om de technische voorzieningen te dekken, worden belegd op een wijze die rekening houdt met de aard en de looptijd van de verwachte toekomstige pensioenuitkeringen.

De activa worden naar behoren gediversifieerd, zodat een bovenmatige afhankelijkheid van of vertrouwen in bepaalde activa, een bepaalde emittent of een groep van ondernemingen en risicoaccumulatie in de portefeuille wordt vermeden.

4.4.2 Organisatie vermogensbeheer

De betrokken partijen bij het vermogensbeheerproces zijn (met daarbij in grote lijnen de taken en verantwoordelijkheden):

Bestuur

Het bestuur van het pensioenfonds is eindverantwoordelijk voor het gehele proces. Het bestuur stelt het te voeren beleid vast.

Het bestuur is hiermee verantwoordelijk voor het strategisch beleggingsbeleid. Onder het strategisch beleggingsbeleid wordt verstaan de vaststelling van het doel en de stijl van het beleggingsbeleid, de strategische beleggingsportefeuille en bandbreedtes, de benchmarks en de selectie en aanstelling van de vermogensbeheerder(s). Het bestuur vergadert minimaal zes maal per jaar.

Beleggingsadviescommissie (BAC)

De BAC bestaat uit twee bestuursleden. De BAC is verantwoordelijk voor de beleidsvoorbereiding en de eerste beoordeling van de rapportages van en voorstellen van de fiduciër manager.

Bestuursbureau

Het bestuursbureau vervult in het kader van het vermogensbeheerproces de regiefunctie als het gaat om de jaarplanning, agendastelling, vastlegging van vergaderingen en uitzetten en opvolgen van acties vanuit de BAC en het bestuur.

Extern adviseur

De extern adviseur zorgt voor *countervailing power* ten opzichte van de fiduciair manager. Dit betreft in ieder geval *countervailing power* ten opzichte van de door de fiduciair manager beheerde beleggingsfondsen.

Fiduciair manager

Het fiduciair mandaat omvat de volgende activiteiten:

- Strategische advisering

Dit betreft de advisering van de BAC en het bestuur bij het vaststellen van het strategisch beleggingsbeleid op verschillende niveaus, zoals:

- Beleidsuitgangspunten, zoals doelstellingen en investment beliefs;
- Strategisch beleggingsbeleid, onder andere via u het leveren van input voor een ALM studie;
- Verdere detaillering beleggingsportefeuille via portefeuilleconstructiestudie;
- Verdere beleidsinvulling, zoals het opstellen van voorstellen voor investment cases, beleggingsrichtlijnen, rentebeleid, valutabeleid, ESG beleid, tegenpartijbeleid, liquiditeitenbeleid etc;
- Het opstellen van het jaarlijks beleggingsplan.

- Portefeuillemanagement en herbalancering ('operationeel balansmanagement');

Dit betreft het *day-to-day* volgen en waar nodig bijsturen van de beleggingsportefeuille op totaalniveau. Denk hierbij aan het monitoren van de bandbreedtes van de asset allocatie, de herbalancering conform het herbalanceringsbeleid, het herbeleggen van vrijkomende gelden en ontvangen pensioenpremies, het (indien nodig) beheren van de valutaoverlay, het onderpandbeheer, etc.

- Beheer van de LDI-portefeuille;
- Advies en voorbereiding inzake de selectie van managers om invulling te geven aan de beleggingsportefeuille en monitoring en evaluatie van deze managers;

Beheer van de onderdelen van de beleggingsportefeuille welke wordt belegd bij de best passende vermogensbeheerders per beleggingscategorie. Intern beheer is niet op voorhand uitgesloten, mits dit aantoonbaar de best passende oplossing is. Onafhankelijke monitoring is daarbij een randvoorwaarde.

- Het voeren van de leidende beleggingsadministratie en performance meting, inclusief het verzorgen van input voor de benodigde rapportages aan onder andere de toezichthouder en voor het jaarwerk;

De leidende beleggingsadministratie ligt bij de fiduciair beheerder.

- Het opstellen van integrale balansrapportage;
- Operationeel risicomanagement;

Dit betreft het beheersen van de risico's en het monitoren van de richtlijnen die het pensioenfonds heeft gesteld voor de verschillende financiële risico's. Denk hierbij aan de mate van rente- en valuta-afdekking, het liquiditeitsrisico, maar ook de monitoring van de restricties die op mandaatniveau gelden (compliance monitoring, inclusief extern beheerde mandaten).

Custodian

Omdat het fonds alleen belegt in fondsen, is de rol van de custodian zeer beperkt.

Vermogensbeheerder

De verschillende onderdelen van de beleggingsportefeuille worden door verschillende vermogensbeheerders beheerd.

4.4.3 Strategisch beleggingsbeleid

Het beleggingsbeleid is gebaseerd op de uitkomsten van een Asset & Liability Management (ALM) studie, waarbij ontwikkelingen in de beleggingen en verplichtingen (premie- en toeslagbeleid) in hun onderlinge samenhang worden beschouwd. Aan de hand van de uitkomsten van de ALM-studie wordt een beleggingsportefeuille gekozen met een acceptabele combinatie van premieniveau, het risico dat het fonds niet aan haar verplichtingen kan voldoen (kans op onderdekking) en kansen op toeslagverlening. De ALM-studie wordt in beginsel eens in de drie jaren, doch zoveel vaker uitgevoerd als het bestuur van het pensioenfonds dat wenselijk acht dan wel wordt verlangd door DNB.

De volgende beleggingsdoelstellingen zijn gedefinieerd voor het beleggingsbeleid:

- Het bestuur wenst een marge aan te houden van circa 0,3% versus het maximum VEV;
- Dit betekent dat het korte termijn risicobudget gemeten in Vereist Eigen Vermogen is gemaximeerd op 18,0% (op basis van marktomstandigheden per 31 december 2017);
- Vergelijkbaar of lager lange termijn risicobudget (in termen van tracking error) versus de 2017 strategische allocatie;
- Strategisch lange termijn overrendement maximaliseren ten behoeve van herstel, in lijn met de haalbaarheidstoets.

Het bestuur van BPFV heeft deze doelstellingen vertaald in de volgende verdeling over de matching en return portefeuille.

Beleggingscategorie	Strategische Allocatie (doelportefeuille)	Bandbreedtes
Matching portefeuille	50,5%	47,7%-57,7%
Return portefeuille	49,5%	42,3%-52,3%

Voor de afdekking van het renterisico op de balans worden de volgende percentages gehanteerd:

Risico	Strategisch beleid	Bandbreedte
Rente	75% afdekking op marktwaarde-basis	72-78%

Voor de strategische asset allocatie zijn door BPFV de volgende randvoorwaarden vastgesteld:

- Invulling van de matchingportefeuille bestaat uit LDI-fondsen, hypotheeklen en groene obligaties.
- In lijn met het risicoprofiel van BPFV, zoals beschreven in hoofdstuk 3, is het beschikbare VEV-budget bepaald op 14%-18% (op basis van marktomstandigheden per 31 december 2023) en mag gebruikt worden voor de invulling van het risicobudget.
- Per juli 2024 bestaat de hele portefeuille uit: LDI-fondsen, wereldwijde aandelen, aandelen opkomende markten, groen obligaties, Nederlandse hypotheeklen, niet-beursgenoteerd vastgoed, derivaten en geldmarktfondsen. Hiernaast participeert het pensioenfonds nog in een infrastructuur en een private equity fonds; beide participaties zijn nagenoeg afgebouwd.

Matchingportefeuille

Het bestuur van BPFV heeft ervoor gekozen de LDI-portefeuille te beleggen in Duration Matching- fondsen (DMR). Dit zijn fondsen met verschillende looptijdenprofielen met behulp waarvan een effectieve matching van de verplichtingen kan worden gerealiseerd. Daarnaast maken de beleggingen in de hypotheckenfondsen en het green bond fonds onderdeel uit van de matchingportefeuille.

De doelstelling van het pensioenfonds is om het renterisico van de verplichtingen gewaardeerd op marktwaarde voor 75% af te dekken. De matchingportefeuille wordt per 1 juli 2024 als volgt ingevuld:

Beleggingscategorie	Benchmark	Norm%	Min%	Max%
LDI-portefeuille	Bloomberg Barclays Euro Treasury AAA 1-3 Yr Downgrade Maturity Tolerant, incl derivaten ten behoeve van duratie + €STR	36,7	33,5	43,5
Euro Green Bonds	Bloomberg Euro Green Corporate Bond 5% Issuer Capped	4,2	2,2	6,2
Nederlandse Hypotheken	BB Barclays Global Tsy NL Index	9,7	8,0	12,0
Totaal	Samengestelde Benchmark	50,6	47,7	5,7

Return Portefeuille

De returnportefeuille wordt per 1 juli 2024 als volgt ingevuld:

Beleggingscategorie	Benchmark	Norm%	Min%	Max%
High Yield*	Solactive Global High Yield Corporate PAB Select Index	6,5	4,5	8,5
Wereldwijde aandelen	70% MSCI World (DC) NDR TR, EUR hedged 30% MSCI World (DC) NDR TR	31,0	24,1	34,1
Emerging markets aandelen	MSCI Emerging Markets Net TR	4,0	1,7	5,7
Onroerend goed	Gerealiseerd rendement	8,0	5,0	10,0
Totaal	Samengestelde Benchmark	49,5	41,3	53,3

• Solactive Benchmark per 1-1-2025

4.4.4 Waarderingsgrondslag van de beleggingen op de balans

De beleggingen worden gewaardeerd tegen marktwaarde, zijnde de beurswaarde van de beleggingen of de netto vermogenswaarde bij niet aan de beurs genoteerde beleggingen.

4.4.5 Maatschappelijk Verantwoord Beleggen

De afgelopen jaren heeft het bestuur een mening gevormd over het onderwerp maatschappelijk verantwoord beleggen. Maatschappelijk verantwoord beleggen is het beleggen op grond van financiële, sociale, governance en milieuoverwegingen en/of de beïnvloeding van bedrijven, overheden en andere relevante actoren op grond van deze overwegingen. Volgens de definities vanuit Europese wetgeving classificeert de pensioenregeling van BPF Vlakglas zich vooralsnog niet als een duurzaam product. Dit neemt niet weg dat het BPF Vlakglas zich realiseert dat het belangrijk is om bij het beleggen rekening te houden met mens, milieu, duurzaam ondernemen en hoe bedrijven worden bestuurd. BPFV heeft in 2024 besloten dat de huidige invulling van de beleggingsportefeuille beter passend is bij een artikel 8-classificatie van de regeling: een product dat duurzaamheid promoot. Het bestuur heeft besloten om de SFDR-classificatie artikel 6 (niet-duurzaamheid promotend) per 31 december 2024 aan te passen naar de beter passende artikel 8-classificatie (duurzaamheid promotend).

4.5. (Minimaal) Vereist Eigen Vermogen

Het pensioenfonds stelt de (minimale) omvang van het eigen vermogen vast, die nodig wordt geacht om de solvabiliteit van het pensioenfonds op langere termijn te waarborgen. De adviserend actuaire voert de hiervoor benodigde berekeningen uit, rekening houdend met het risicoprofiel van het beleggingsbeleid. Voor de jaarlijkse rapportage in de verslagstaten voor DNB toetst de waarmede actuaire van het pensioenfonds achteraf of het aanwezige pensioenvermogen voldoende is om het bepaalde vereiste vermogen en de voorziening pensioenverplichtingen af te dekken. Hierop baseert de waarmede actuaire zijn oordeel over de financiële positie van het pensioenfonds.

4.5.1 Vaststelling (minimaal) vereist eigen vermogen onder FTK volgens het standaardmodel DNB

Het minimaal vereist eigen vermogen wordt vastgesteld conform het bepaalde in artikel 11 (Minimaal vereist eigen vermogen) van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen van 18 december 2006.

Onder het FTK wordt het Vereist Eigen Vermogen zodanig vastgesteld dat met de wettelijk vastgestelde zekerheidsmaat van 97,5% wordt voorkomen dat het pensioenfonds binnen één jaar over minder middelen beschikt dan de voorziening pensioenverplichtingen voor de onvoorwaardelijke toezeggingen. Vanaf 1 januari 2015 zijn de scenario's voor de vaststelling van de verschillende risicofactoren verzaamd, om beter aan te sluiten bij de zekerheidsmaat van 97,5%.

Het vereist eigen vermogen wordt zodanig vastgesteld dat de effecten kunnen worden opgevangen in de volgende onmiddellijke veranderingen in de risicofactoren:

1. Renterisico (S_1):
Het effect van de meest ongunstige wijziging van de rentetermijnstructuur volgens door DNB voorgeschreven stijgings- en dalingsfactoren.
2. Aandelen- en vastgoedrisico (S_2):
Het effect van een daling van de waarde van de beleggingen in beursgenoteerde aandelen ontwikkelde markten en indirect vastgoed met 30% (S_{2A}), in aandelen opkomende markten met 40% (S_{2B}), in niet-beursgenoteerde aandelen met 40% (S_{2C}) en in direct vastgoed met 15% (S_{2D}), waarbij de waarde van de van de beleggingen in direct vastgoed wordt aangepast voor financiering met vreemd vermogen.
3. Valutarisico (S_3):
Het effect van een daling van van de waarde van de beleggingen in valuta anders dan de euro met 20% (S_{3A}) voor valutarisico in ontwikkelde markten en voor valutarisico in opkomende markten 35% (S_{3B}).
4. Grondstoffenrisico (S_4):
Het effect van een daling van de waarde van de beleggingen in grondstoffen (commodities) met 35%.
5. Kredietrisico (S_5):
Het effect van een stijging van de credit spread, afhankelijk van de ratingklasse van de beleggingen:
 - 0,60%-punt voor beleggingen met rating AAA, met uitzondering van Europese staatsobligaties;
 - 0,80%-punt voor beleggingen met rating AA;
 - 1,30%-punt voor beleggingen met rating A;
 - 1,80%-punt voor beleggingen met rating BBB;
 - 5,30%-punt voor beleggingen met rating BB en lager, evenals beleggingen zonder rating

In de wet- en regelgeving voor pensioenfondsen is niet voorgeschreven hoe de ratingklasse bepaald dient te worden. Het pensioenfonds bepaalt deze op basis van de methodiek, zoals die in Solvency II is voorgeschreven. Op basis van de ratings van Moody's, S&P en Fitch wordt een gemiddelde ratingklasse als volgt bepaald:

- Indien een obligatie een rating krijgt van één agency dan wordt deze gehanteerd;
- Indien een obligatie een rating krijgt van twee agencies, dan wordt de meest ongunstige rating gehanteerd;
- Indien een obligatie een rating krijgt van drie agencies, dan wordt de mediaan gehanteerd;
- Indien een obligatie geen rating krijgt van bovenstaande drie agencies, dan wordt de obligatie meegenomen als meest ongunstige rating in het VEV scenario ($\leq$ BB).

6. Verzekeringstechnisch risico (S_6)

Het vereiste vermogen voor verzekeringstechnische risico's wordt bepaald door het procesrisico, de onzekerheid in de sterftetrend (TSO) en de negatieve stochastische afwijkingen (NSA):

7. Liquiditeitsrisico (S_7), concentratierisico (S_8) en het operationeel risico (S_9)

Het liquiditeits-, concentratie- en operationeel risico worden in het standaardmodel verondersteld gelijk te zijn aan 0%.

8. Actief beheer risico (S_{10})

Het effect van het innemen van afwijkende posities in aandelen ten opzichte van strategische portefeuilles.

De effecten S_1 tot en met S_{10} worden vervolgens gecombineerd door middel van een zogenaamde wortelformule, waarbij rekening wordt gehouden met diversificatie-effecten tussen de verschillende risico's. Hiertoe worden naast de hierboven beschreven correlaties binnen de risico's tussen verschillende risico's correlaties verondersteld.

In het standaardmodel zijn deze correlaties als volgt:

- Tussen het aandelen- en vastgoedrisico enerzijds en het renterisico anderzijds: een correlatie van 0,40 wanneer het renterisico is gebaseerd op het scenario van rentedaling en anders een correlatie van 0.
- Tussen de onderdelen van het aandelenrisico wordt een correlatie van 0,75 verondersteld.
- Tussen de valuta in ontwikkelde markten wordt een correlatie van 0,50 verondersteld, tussen de valuta in opkomende markten een correlatie van 0,75 en tussen het valutarisico in ontwikkelde markten en het valutarisico in opkomende markten een correlatie van 0,25.
- Tussen het renterisico enerzijds en het kredietrisico anderzijds: een correlatie van 0,40 wanneer het renterisico is gebaseerd op het scenario van rentedaling en anders een correlatie van 0.
- Tussen het aandelen- en vastgoedrisico enerzijds en het kredietrisico anderzijds: een correlatie van 0,50.
- Tussen de overige risico's wordt een correlatie van 0 verondersteld.

Het pensioenfonds stelt het Vereist Eigen Vermogen vast op basis van de strategische beleggingsmix van het pensioenfonds, tenzij de omstandigheden bepalen dat de feitelijke beleggingsmix van het pensioenfonds een betere weergave is van het toekomstig risicoprofiel.

4.5.2 Eigen vermogen voor toetsing solvabiliteitspositie en resultaatsbestemming

Het eigen vermogen van het pensioenfonds is in de balans opgenomen onder stichtingskapitaal

en reserves en bestaat uit de algemene reserve en de premie-egaliseringsreserve.

Het eigen vermogen dat wordt betrokken in de toetsing van de solvabiliteitspositie is het eigen vermogen onder aftrek van de premie-egaliseringsreserve (oftewel de algemene reserve). Dat wordt afgezet tegen het berekende (minimaal) vereist eigen vermogen zoals beschreven in 4.5.1.

Het resultaat wordt jaarlijks toegevoegd of ten laste gebracht van de algemene reserve nadat er eerst een dotatie of onttrekking aan de premie-egaliseringsreserve heeft plaatsgevonden zoals beschreven in 4.3.3.

4.6. Voorwaardelijke toeslag binnen reservering, premie- en beleggingsbeleid

In hoofdstuk 3 paragraaf 3.3 is het toeslagenbeleid van het pensioenfonds geformuleerd. De toeslag op de pensioenaanspraken is voorwaardelijk. Het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst toeslagen worden toegekend. Er is geen geld gereserveerd voor toekomstige toeslagen en er wordt geen premie voor ontvangen. De toeslagen worden gefinancierd uit gerealiseerde overrente.

Op het moment dat de middelen van het pensioenfonds het niet toelaten de wenselijke toeslagen te kunnen toepassen, zal het toeslagenbeleid bezien moeten worden binnen het geheel van de sturingsmiddelen. (Zie paragraaf 4.7.)

4.7. Financiële sturingsmiddelen

Binnen het kader van de financiële opzet heeft het pensioenfonds de volgende financiële sturingsmiddelen:

- Aanpassen van de toeslagen;
- Aanpassen van de beleggingsportefeuille;
- Aanpassen van de premie;
- Aanpassen van de pensioenregeling;
- Aanpassen van pensioenrechten en aanspraken.

Deze sturingsmiddelen zullen in principe in de hiervoor aangegeven volgorde worden toegepast. Indien gewenst kan het bestuur van deze volgorde afwijken.

Aanpassen van de toeslagen

Op het moment dat de middelen van het pensioenfonds het niet toelaten de wenselijke toeslagen toe te passen, kan besloten worden minder toeslag of geen toeslag toe te kennen.

Aanpassen van de beleggingsportefeuille

De risicometing en resultaatsevaluatie door het pensioenfonds en de situatie op de financiële markten zouden aanleiding kunnen geven om de beleggingsportefeuille aan te passen.

Aanpassen van de premie

De financiële positie zou aanleiding kunnen geven om de premie aan te passen. Dit zou een premieverhoging c.q. een premieverlaging kunnen zijn, waarbij de premie wel minimaal gelijk blijft aan de gedempt kostendeekkende premie. Een premieverhoging zal alleen toegepast worden in overleg met de sociale partners.

Indien voldaan wordt aan alle vereisten uit artikel 129 van de Pensioenwet kan het bestuur besluiten om een premiekorting te verlenen. Het bestuur heeft, gezien de huidige financiële positie van het pensioenfonds, geen beleid ten aanzien van premiekorting. Wanneer de dekkingsgraad van het pensioenfonds aantrekt, zal het bestuur dit alsnog doen.

Aanpassen van de pensioenregeling

In overleg met, na goedkeuring van en in opdracht van de sociale partners, kan worden besloten om onderdelen van de pensioenregeling aan te passen.

Aanpassen van pensioenrechten en aanspraken

Indien de hiervoor genoemde sturingsmiddelen falen, kan worden besloten om de opgebouwde pensioenrechten- en aanspraken te verlagen. Deze maatregel zal alleen in overleg met de sociale partners worden genomen. Voor het jaar 2013 is in overleg met sociale partners en na goedkeuring door DNB besloten om per 1 april 2013 een verlaging van de pensioenrechten- en aanspraken door te voeren van 5,6%. Op basis van de financiële situatie aan het eind van het korte termijn herstelplan op 31 december 2013 is in overleg met sociale partners en na goedkeuring door DNB besloten om per 1 april 2014 een verlaging van de pensioenrechten en – aanspraken door te voeren van 1,3%.

4.8. Financieel Crisisplan

Op grond van artikel 145 van de Pensioenwet dient de ABTN een financieel crisisplan te bevatten. Een financieel crisisplan heeft tot doel een pensioenfonds voor te bereiden op crisissituaties. In het financieel crisisplan zijn de maatregelen opgenomen die het pensioenfonds kan nemen om het pensioenfonds uit een crisis te loodsen. Het financieel crisisplan is opgenomen als bijlage 3 bij deze ABTN.

4.9. Haalbaarheidstoets

De haalbaarheidstoets heeft met ingang van 1 januari 2015 de continuïteitsanalyse en de consistentietoets vervangen. In de haalbaarheidstoets wordt een projectie gemaakt van de financiële situatie van het pensioenfonds voor een lange periode (60 jaar) voor een veelvoud aan economische scenario's (stochastische analyse).

De haalbaarheidstoets heeft als doel inzicht te geven in:

- De gevolgen van de financiële opzet van het pensioenfonds;
- De verwachtingen en risico's, met name ten aanzien van koopkrachtbehoud;
- De consistentie en evenwichtigheid van het beleid;
- De haalbaarheid en consistentie van het premiebeleid;
- De herstelkracht van het fonds.

De belangrijkste uitkomst waarnaar gekeken wordt in de haalbaarheidstoets is het pensioenresultaat. Dit is een maatstaf voor koopkrachtbehoud.

De resultaten van de aanvangshaalbaarheidstoets 2015 zijn als volgt:

- Verwacht pensioenresultaat startend vanuit de vereiste dekkingsgraad: 89%;
- Verwacht pensioenresultaat startend vanuit de (beleids-)dekkingsgraad per 1 januari 2015: 83%;
- Afwijking pensioenresultaat startend vanuit de (beleids-)dekkingsgraad per 1 januari 2015 in slechtweersscenario: 28%.

De onderhavige berekeningen zijn uitgevoerd op basis van de rentetermijnstructuur per 1 januari 2015 (exclusief 3-maandsmiddeling). Op basis daarvan zijn de volgende grenswaarden gekozen:

- Ondergrens verwacht pensioenresultaat startend vanuit de vereiste dekkingsgraad: 80%;
- Ondergrens verwacht pensioenresultaat startend vanuit de feitelijke (beleids-)dekkingsgraad: 75%;
- Bovengrens afwijking pensioenresultaat startend vanuit de feitelijke (beleids-) dekkingsgraad: 30%.

Jaarlijks vóór 1 juli zal het pensioenfonds een haalbaarheidstoets laten uitvoeren. Vervolgens zullen de resultaten ervan worden geëvalueerd binnen het bestuur en worden besproken met sociale partners. De Raad van Toezicht en het Verantwoordingsorgaan worden geïnformeerd over de uitkomsten.

Indien de pensioenregeling wijzigt danwel zich een significante wijziging in de situatie van het pensioenfonds voordoet, zal het pensioenfonds een nieuwe aanvangshaalbaarheidstoets (laten) uitvoeren. De resultaten zullen besproken worden met de sociale partners. Ook zullen de Raad van Toezicht en het Verantwoordingsorgaan geïnformeerd worden over de uitkomsten van dat overleg. De nieuwe onder/bovengrenzen zullen binnen een maand na de gewijzigde situatie aan de toezichthouder worden gerapporteerd.

De resultaten van de haalbaarheidstoets 2016 zijn als volgt:

- Verwacht pensioenresultaat startend vanuit de feitelijke (beleids-)dekkingsgraad: 78%;
- Afwijking pensioenresultaat startend vanuit de feitelijke (beleids-)dekkingsgraad in slechtweersscenario: 26%.

De resultaten van de haalbaarheidstoets 2017 zijn als volgt:

- Verwacht pensioenresultaat startend vanuit de feitelijke (beleids-)dekkingsgraad: 79%;
- Afwijking pensioenresultaat startend vanuit de feitelijke (beleids-)dekkingsgraad in slechtweersscenario: 26%.

De resultaten van de haalbaarheidstoets 2018 zijn als volgt:

- Verwacht pensioenresultaat startend vanuit feitelijke (beleids-)dekkingsgraad: 79%;

- Afwijking pensioenresultaat startend vanuit feitelijke (beleids-)dekkingsgraad in slechtweerscenario: 24%.

Hiermee is in alle jaren voldaan aan de in 2015 vastgestelde ondergrenzen.

In verband met het eind 2018 herijkte strategisch beleggingsbeleid van het pensioenfonds heeft het bestuur per 1 januari 2019 een nieuwe aanvangshaalbaarheidstoets uitgevoerd. De uitkomsten van deze aanvangshaalbaarheidstoets zijn weergegeven in onderstaande tabel. Door aanpassing van het strategisch beleggingsbeleid komt het verwacht pensioenresultaat hoger uit, maar ook de relatieve afwijking ten opzichte van de mediaan. Ook na aanpassing van het beleid is het pensioenfonds in staat de opdracht van sociale partners uit te voeren. Er wordt voldaan aan de (ongewijzigde) gestelde ondergrenzen / maximale afwijking.

	Risicohouding lange termijn	AHBT 2019	HBT 2020	HBT 2021
<i>Toetsing</i>	<i>Ondergrens / maximale afwijking</i>	<i>Resultaat</i>	<i>Resultaat</i>	<i>Resultaat</i>
<u>Vanuit feitelijke positie</u>				
Mediaan	75%	81%	83%	79%
Slechtweerscenario		57%	67%	62%
Relatieve afwijking	30%	29%	20%	22%

<u>Vanuit evenwichtssituatie (VEV)</u>				
Mediaan	80%	90%		

De resultaten van de haalbaarheidstoets 2020 zijn als volgt:

- Verwacht pensioenresultaat startend vanuit feitelijke (beleids-)dekkingsgraad: 83%;
- Afwijking pensioenresultaat startend vanuit feitelijke (beleids-)dekkingsgraad in slechtweerscenario: 20%.

De resultaten van de haalbaarheidstoets 2021 zijn als volgt:

- Verwacht pensioenresultaat startend vanuit feitelijke (beleids-)dekkingsgraad: 79%;
- Afwijking pensioenresultaat startend vanuit feitelijke (beleids-)dekkingsgraad in slechtweerscenario: 22%.

Vanwege de inkomende Collectieve Waardeoverdracht vanuit PHJ per 1 april 2022 is er op 1 januari 2022 een nieuwe aanvangs-HBT uitgevoerd. De uitkomsten van deze aanvangshaalbaarheidstoets zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Het verwacht pensioenresultaat en de relatieve afwijking ten opzichte van de mediaan komen ongeveer hetzelfde uit. Ook na aanpassing van het beleid is het pensioenfonds in staat de opdracht van sociale partners uit te voeren. Er wordt voldaan aan de (ongewijzigde) gestelde ondergrenzen / maximale afwijking.

	Risicohouding lange termijn	AHBT 2022	HBT 2023
<i>Toetsing</i>	<i>Ondergrens / maximale afwijking</i>	<i>Resultaat</i>	<i>Resultaat</i>
<u>Vanuit feitelijke positie</u>			
Mediaan	75%	81%	82%
Slechtweerscenario		65%	66%
Relatieve afwijking	30%	20%	19%

<u>Vanuit evenwichtssituatie (VEV)</u>			
Mediaan	80%	85%	

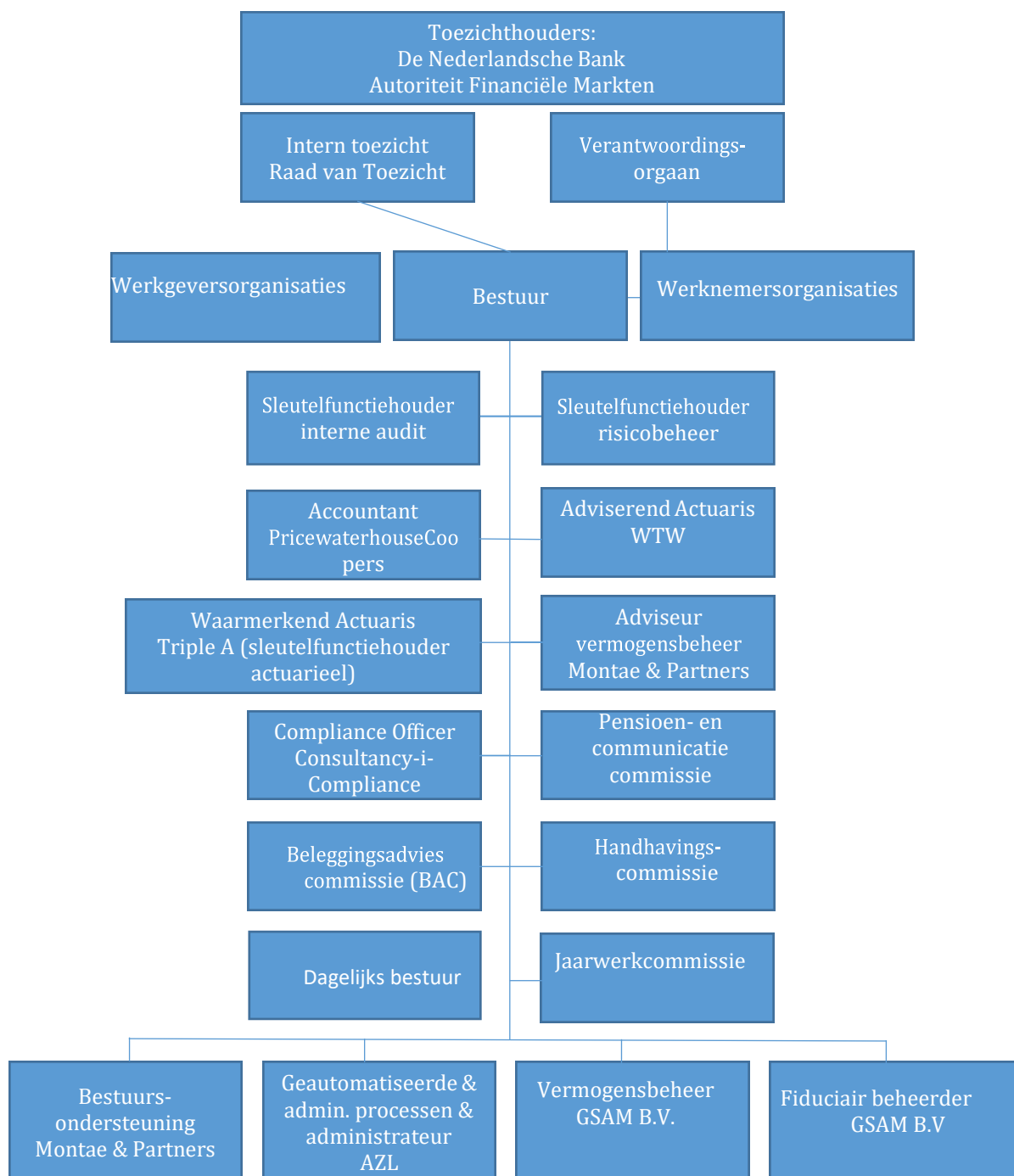
De resultaten van de aanvangshaalbaarheidstoets 2023 zijn als volgt:

- Verwacht pensioenresultaat startend vanuit de feitelijke (beleids-)dekkingsgraad: 82%;
- Afwijking pensioenresultaat startend vanuit de (beleids-)dekkingsgraad per 1 januari 2023 in slechtweerscenario: 19%.

In 2024 heeft het fonds gebruik gemaakt van de vrijstelling voor het indienen van de haalbaarheidstoets vanwege het voornemen om volledig in te varen.

Bijlage 1 Organogram

De Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Groothandel in Vlakglas, de Groothandel in Verf, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf.



Bijlage 2 Verklaring inzake Beleggingsbeginselen

**VERKLARING INZAKE DE
BELEGGINGSBEGINSELEN**

**STICHTING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS VOOR DE GROOTHANDEL IN
VLAKGLAS, DE GROOTHANDEL IN VERF, HET GLASBEWERKINGS- EN
HET GLAZENIERSBEDRIJF**

1. Introductie

1.1 Doelstelling van dit document

Dit document ("de Verklaring") beschrijft de uitgangspunten van het beleggingsbeleid van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Groothandel in Vlakglas, de Groothandel in Verf, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf (BPFV). De uitgangspunten worden door het bestuur vastgesteld.

1.2 Basis voor dit document

In de Pensioenwet wordt bepaald dat de bezittingen samen met de te verwachten inkomsten van een pensioenfonds toereikend moeten zijn om de uit de statuten en reglementen voortvloeiende verplichtingen te kunnen dekken. Dit moet tevens blijken uit een door het pensioenfonds op te stellen en te publiceren Actuariële- en Bedrijfstechnische Nota (ABTN).

Op grond van de Europese pensioenrichtlijn die in de Nederlandse wet is geïmplementeerd moet een pensioenfonds als bijlage bij de ABTN een "Verklaring inzake de beleggingsbeginselen" opnemen en actueel houden. De Verklaring is terug te vinden op de website.

In lijn met de Pensioenwet, omdat de Verklaring een beschrijving is van de strategische allocatie van activa in het licht van de aard en de looptijd van de pensioenverplichtingen, de toegepaste beleggingsmethoden voor beleggingsrisico's, de risicohouding, het gevoerde risicoprofiel, de risicobeheerprocedures en de wijze waarop in het beleggingsbeleid rekening wordt gehouden met milieu en klimaat, mensenrechten en sociale verhoudingen.

1.3 Bijwerken van de verklaring

De Verklaring is door het bestuur van het pensioenfonds opgesteld in 2019 en wordt om de drie jaar herzien. Daarnaast wordt de Verklaring onverwijld herzien als er tussentijds een belangrijke wijziging in het beleggingsbeleid optreedt.

2. Doelstelling

BPFV stelt zich ten doel de verstrekking van pensioenen en andere uitkeringen aan werknemers, gewezen werknemers en pensioengerechtigden in de branche, alsmede aan hun nagelaten betrekkingen, ter zake van ouderdom, langdurige arbeidsongeschiktheid en overlijden, een en ander overeenkomstig de bepalingen van het pensioenreglement, het uitvoerings-reglement, de statuten en de verplichtstellingsbeschikking van het pensioenfonds. Het bestuur tracht dit doel te bereiken door:

- Het uitvoeren van de pensioenregeling zoals in de pensioenovereenkomsten, het uitvoeringsreglement en de pensioenreglementen omschreven;
- Al die maatregelen te treffen, die het doel van BPFV ten goede komen.
- Aan de communicatie vanuit het pensioenfonds naar de deelnemers, de gewezen deelnemers en pensioengerechtigden, maar ook richting de aangesloten ondernemingen, wordt belang gehecht en uitvoering gegeven.
- Het op een heldere, eenvoudige, tijdige en transparante wijze van communiceren vormt een essentieel onderdeel van de doelstelling van het pensioenfonds.

3. Organisatie

3.1 Bestuur

Het bestuur van ons pensioenfonds bestaat uit 7 leden. Het bestuur benoemt de bestuursleden. De werkgeversorganisaties dragen, conform het bepaalde in statuten, 3 leden voor en de werknemersorganisaties dragen 2 leden voor. Daarnaast is er een onafhankelijk voorzitter, die geen directe vertegenwoordiger is van de belanghebbenden bij het pensioenfonds. Hij of zij wordt rechtstreeks door het bestuur benoemd. Tot slot vertegenwoordigt één lid van het bestuur de pensioengerechtigden. Dit lid wordt benoemd door het bestuur, op voordracht van de vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden in het verantwoordingsorgaan.

Het bestuur kiest een secretaris en plaatsvervangend secretaris uit de bestuursleden. De onafhankelijk voorzitter, de secretaris en de plaatsvervangend secretaris vormen samen het dagelijks bestuur.

De bestuursleden worden benoemd voor een periode van 4 jaar. Zij kunnen na afloop van deze periode van vier jaar één keer herbenoemd worden. In specifieke gevallen kunnen de bestuursleden voor een derde termijn van maximaal vier jaar worden herbenoemd. In dat geval dient het bestuur de aanleiding voor deze derde benoeming te onderbouwen en deze informatie te delen met de overige organen. Vóór hun aanstelling toetst De Nederlandsche Bank bestuursleden op hun kennis en integriteit.

Het bestuur is eindverantwoordelijk voor het gehele beleggingsproces. Het bestuur stelt het te voeren beleid vast.

3.2 Beleggingsadviescommissie (BAC)

De BAC bestaat uit 2 bestuursleden. Taken van de BAC zijn het bestuur adviseren inzake, onder andere, het beleggingsplan, de selectie van externe vermogensbeheerders, het onderhouden van contacten met de fiduciair manager. De commissie bespreekt het gevoerde beleggingsbeleid en de ontwikkelingen op de financiële markten.

Het bestuur en de BAC worden hierbij ondersteund door een beleggingsadviseur (Montae & Partners).

3.3 Bestuursbureau

Het bestuursbureau ondersteunt het bestuur bij het uitoefenen van zijn taak.

De werkzaamheden omvatten onder meer:

- Het organiseren, voorbereiden, bijwonen en notuleren van bestuurs-, commissie- en verantwoordingsorgaanvergaderingen;
- Het registreren, bewaken en (laten) uitvoeren van actiepunten en bestuursbesluiten;
- Het archiveren van fondsstukken;
- Het onderhouden van contacten tussen de bij het pensioenfonds betrokken partijen en instanties;
- Het zorgdragen voor het opvolgen van binnenkomende post, e-mail en telefoongesprekken, alsook uitgaande correspondentie en informatie; en

Het zorgdragen voor het managen van bestuurlijk administratieve processen.

3.4 Fiduciair model

BPFV heeft voor de inrichting van het vermogensbeheer gekozen voor een fiduciair model, waarbij een deel van de activiteiten rondom het vermogensbeheer bij een externe partij (GSAM) is belegd.

Het fiduciair mandaat omvat de volgende activiteiten:

- Strategische advisering

Dit betreft de advisering van de BAC en het bestuur bij het vaststellen van het strategisch beleggingsbeleid op verschillende niveaus, zoals:

- Beleidsuitgangspunten, zoals doelstellingen en investment beliefs;
- Strategisch beleggingsbeleid, onder andere via uitvoering van een ALM studie (of het leveren van input hiervoor);
- Verdere detaillering beleggingsportefeuille via portefeuilleconstructiestudie;
- Verdere beleidsinvulling, zoals het opstellen van voorstellen voor investment cases, beleggingsrichtlijnen, rentebeleid, valutabeleid, ESG-beleid, tegenpartijbeleid, liquiditeitenbeleid etc.

- Portefeuillemanagement en herbalanceren ('operationeel balansmanagement');

Dit betreft het day-to-day volgen en waar nodig bijsturen van de beleggingsportefeuille op totaalniveau. Denk hierbij aan het monitoren van de bandbreedtes van de asset allocatie, de herbalanceren cf. het herbalanceringsbeleid, het herbeleggen van vrijkomende gelden en ontvangen pensioenpremies, het (indien nodig) beheren van de valutaoverlay, het onderpandbeheer, etc.

- Beheer van de LDI-portefeuille;
- Advies en voorbereiding inzake de selectie van managers om invulling te geven aan de beleggingsportefeuille en monitoring en evaluatie van deze managers;

Beheer van de onderdelen van de beleggingsportefeuille wordt belegd bij de best passende vermogensbeheer per beleggingscategorie. Intern beheer is niet op voorhand uitgesloten, mits dit aantoonbaar de best passende oplossing is.

- Het voeren van de leidende beleggingsadministratie en performance meting, inclusief het verzorgen van input voor de benodigde rapportages aan onder andere de toezichthouder en voor het jaarwerk. Ook legt de fiduciair manager verantwoording af en rapporteert over het beheer van de portefeuille aan BAC en het bestuur.
- Opstellen van integrale balansrapportage;
- Operationeel risicomanagement;

Dit betreft het beheersen van de risico's en het monitoren van de richtlijnen die het pensioenfonds heeft gesteld voor de verschillende financiële risico's. Denk hierbij aan de mate van rente- en valutaafdekking, het liquiditeitsrisico, maar ook de monitoring van de restricties die op mandaatniveau gelden (compliance monitoring, inclusief extern beheerde mandaten).

Omdat het fonds alleen belegt in fondsen, is de rol van de custodian zeer beperkt.

4. Investment Beliefs

Voor BPFV rust de uitvoering van het beleggingsbeleid op een aantal pijlers, die zijn vastgelegd in de zogenaamde Investment Beliefs.

De Investment Beliefs geven een kader aan het bestuur en aan de beleggingsadviescommissie (BAC) om beleggingsmogelijkheden te beoordelen, ze zijn een ijkpunt voor het bestuur en maken een duidelijke en correcte verantwoording naar deelnemers, toezichthouders en andere stakeholders mogelijk.

BPFV heeft in december 2018 Investment Beliefs vastgesteld en deze sindsdien periodiek geëvalueerd en waar nodig aangepast:

Beleggingsbeleid

1. Het strategisch beleggingsbeleid wordt afgestemd op de missie, visie, ambitie en doelstelling van BPFV. Het belang van de verschillende doelgroepen binnen het deelnemersbestand (actieven, pensioengerechtigden en slapers) en een evenwichtige besluitvorming daaromtrent staat daarbij centraal.

De ambitie, de risicohouding van BPFV en de overtuigingen vertalen zich in beleidskeuzes en zijn leidend voor de inrichting van het vermogensbeheer. BPFV heeft zich als doel gesteld om aan haar verplichtingen te voldoen en om haar indexatie ambitie waar te maken.

Om deze doelstellingen te realiseren is een passend rendement nodig en daarom is het nemen van beheerste beleggingsrisico's noodzakelijk. Dit passende rendement is niet een maximaal rendement, maar een prudent, optimaal rendement afgestemd op de ambitie en risicohouding van BPFV. De beleggingsrisico's moeten passen bij de lange termijn doelstelling van BPFV en de daarbij behorende lange- en korte termijn risicobeheersing.

2. Het strategisch beleggingsbeleid is de leidraad voor het gehele beleggingsproces. Het bestuur en de BAC kiezen ervoor zich te laten bijstaan door externe deskundigen en kiezen voor fiduciair management.
3. BPFV gelooft in het voordeel van een lange beleggingshorizon als uitgangspunt voor het beleggingsbeleid. Het bestuur zoekt daarbij aansluiting bij (de structuur van) de verplichtingen.
4. BPFV vindt diversificatie van de beleggingsportefeuille belangrijk voor zover dat bijdraagt aan gunstiger beleggingsverwachtingen en/of een betere risicobeheersing.
5. BPFV staat toe in illiquide beleggingen te beleggen. Het bestuur is bereid dit in beperkte omvang te doen. Beleggen in illiquide beleggingen levert een illiquiditeitspremie op.
6. BPFV acht het voorspellen van de rente niet goed mogelijk, en dekt daarom in beginsel het renterisico af. Vanwege inflatierisico en implementatierisico's is de rentehedge wel lager dan 100%.
7. Return - BPFV heeft een return portefeuille met als doel om extra rendement te genereren. BPFV hanteert daarbij bewust gekozen beleggingsstrategieën. Elke strategie wordt gewogen en doorleefd op grond van onze Investment Beliefs en daaruit voortvloeiende veronderstellingen.
8. BPFV hanteert passief beleggen als primair uitgangspunt. Het consistent behalen van outperformance door actief beheer binnen beleggingsfondsen en/of mandaten is zeer moeilijk.
Actief beleid wordt enkel toegepast bij voldoende sterke argumenten waarbij de aspecten rendement, risico, kosten, liquiditeit en complexiteit worden beoordeeld. Actief beleggen is daarmee eerder uitzondering dan regel. Actief beleggen kan een optie zijn als passief beleggen in een bepaalde beleggingscategorie niet mogelijk is.
9. Consistent waarde toevoegen door het juist voorspellen van marktontwikkelingen (basis voor een tactisch allocatiebeleid tussen beleggingscategorieën) is zeer moeilijk. Om het BPFV risicoprofiel te beheersen laat het bestuur de beleggingen binnen een beperkte bandbreedte bewegen.

Organisatie

10. Het bestuur belegt enkel in beleggingsstrategieën of producten die voldoende transparant, begrijpelijk en uitlegbaar zijn. Het bestuur streeft daarbij naar eenvoud in beleid en uitvoering.
11. Het bestuur is op alle fronten kostenbewust.

Per jaar zal bij het vaststellen van het beleggingsplan het beleggingsbeleid worden getoetst aan

de vastgestelde Investment Beliefs.

5. Strategisch beleggingsbeleid

5.1 Beleggingsdoelstellingen

Het beleggingsbeleid is gebaseerd op de uitkomsten van een Asset & Liability Management (ALM) studie, waarbij ontwikkelingen in de beleggingen en verplichtingen (premie- en toeslagbeleid) in hun onderlinge samenhang worden beschouwd. Aan de hand van de uitkomsten van de ALM-studie wordt een beleggingsportefeuille gekozen met een acceptabele combinatie van premieniveau, het risico dat het fonds niet aan haar verplichtingen kan voldoen (kans op onderdekking) en kansen op toeslagverlening. De ALM-studie wordt in beginsel eens in de drie jaren, doch zoveel vaker uitgevoerd als het bestuur van het pensioenfonds dat wenselijk acht dan wel wordt verlangd door DNB.

De volgende beleggingsdoelstellingen zijn gedefinieerd voor het beleggingsbeleid:

- Het bestuur wenst een marge aan te houden van circa 0,3% versus het maximum VEV;
- Dit betekent dat het korte termijn risicobudget gemeten in Vereist Eigen Vermogen is gemaximeerd op 18,0% (op basis van marktomstandigheden per 31 december 2013);
- Vergelijkbaar of lager lange termijn risicobudget (in termen van tracking error) versus de 2013 strategische allocatie;
- Strategisch lange termijn overrendement maximaliseren ten behoeve van herstel, in lijn met de haalbaarheidstoets.

Het bestuur van BPFV heeft deze doelstellingen vertaald in de volgende verdeling over de matching en return portefeuille.

Beleggingscategorie	Strategische Allocatie (doelportefeuille)	Bandbreedtes
Matching portefeuille	50,7%	47,7%-57,7%
Return portefeuille	49,3%	42,3%-52,3%

Voor de afdekking van het renterisico op de balans worden de volgende percentages gehanteerd:

Risico	Strategisch beleid	Bandbreedte
Rente	75% afdekking op marktwaarde-basis	72-78%

5.2 Risico beleid

5.2.1 Risicobeheersing

Voor de generieke sturing van het totale marktrisico van de beleggingsportefeuille van het fonds zijn de allocaties naar de strategische beleggingscategorieën van groot belang. Elk jaar wordt de keuze van een strategische asset allocatie opnieuw overwogen en vastgelegd in het beleggingsplan.

Naast bovengenoemd risico op portefeuilleniveau zijn er risico's te onderkennen binnen elk van de individuele beleggingsoplossingen. Het monitoren en beheersen van de risico's in de beleggingsoplossingen gebeurt door middel van het vaststellen van risicolimieten en de maandelijkse monitoring daarvan door de fiduciair manager, de BAC en het bestuur. Zowel op portefeuilleniveau als het niveau van beleggingsoplossingen voert de fiduciair manager van het pensioenfonds een onafhankelijke compliance monitoring uit.

5.2.2 Belangrijkste risico's en beheersmaatregelen

Actief risico

Het grootste deel van de beleggingsportefeuille wordt passief beheerd.

Voor actief beheerde portefeuilles geldt dat de ruimte die beheerder heeft om actieve posities in te nemen

vooraf is afgebakend via de kaders in de investment case van de betreffende categorie. De fiduciair manager heeft geen mandaat voor het voeren van een tactisch asset allocatie beleid.

Renterisico

De rente-afdekking is vastgesteld op 75% van de rentegevoeligheid van de verplichtingen van BPFV gewaardeerd op marktwaarde. Hier geldt een bandbreedte van +3% tot -3%. De renteafdekking is ingericht met LDI-fondsen en allocaties naar hypotheek en green bonds. De renteafdekking binnen de LDI-fondsen is hoofdzakelijk ingericht met renteswaps en andere rentederivaten. Hierdoor is een effectieve afdekking haalbaar. Het geld wordt verder belegd in cash en korte veilige Euro staatsobligaties.

Valutarisico

Het valutarisico voor de categorie wereldwijde aandelen ontwikkelde markten wordt strategisch voor 75% van de marktwaarde van de beleggingen afgedekt. Dit wordt bewerkstelligd door te beleggen in shareclasses waarbinnen het valutarisico wordt afgedekt en shareclasses waarbinnen het valutarisico niet wordt afgedekt.

Voor andere categorieën vindt er geen valuta-afdekking plaats.

Kredietrisico

Het kredietrisico is het risico dat de waarde van beleggingen dalen als gevolg van een verslechtering in de kredietwaardigheid van de beleggingen. Waardedalingen als gevolg van stijgende credit spreads, downgrades en faillissementen zijn hier onderdeel van.

Liquiditeitsrisico

De portefeuille kent een hoge mate van liquiditeit. De allocaties naar Nederlandse hypotheek en niet-beursgenoteerd vastgoed wordt als minder liquide bestempeld. Dit geldt ook voor de allocaties naar infrastructuur en private equity, die worden uitgefaseerd.

Concentratierisico

De portefeuille wordt middels de keuze van beleggingsfondsen gespreid over regio's, landen, sectoren en issuers, waarmee het concentratierisico wordt geminimaliseerd.

Derivaten

Binnen de geselecteerde beleggingsfondsen wordt gebruik gemaakt van derivaten. Het gebruik hiervan is onderdeel van het selectie en monitoringsproces.

Derivaten mogen door de beheerders van de fondsen gebruikt worden:

1. Vooruitlopend op het voornemen van aankoop of verkoop van financiële instrumenten;
2. Ter beheersing van valuta risico;
3. Ter beheersing van het renterisico.

Tegenpartijrisico

BPFV belegt uitsluitend in beleggingsfondsen. Het tegenpartijbeleid van de fondsen is onderdeel van het selectie en monitoringsproces. Er bestaat hierbij een voorkeur voor geclearde derivaten. Essentieel is een zorgvuldig proces bij de fondsbeheerders omtrent het beleid ten aanzien van *clearing brokers* (waaronder minimale ratings), en in voorkomende gevallen omtrent tegenpartijen bij OTC (over-the-counter) transacties.

6 Uitvoering

6.1 Solide wijze

Bij de uitvoering van het beleggingsbeleid door BPFV wordt de prudent-person norm centraal gesteld. Het fonds voert het beleggingsbeleid uit op prudente wijze. Dit rust op de volgende pijlers:

1. de activa worden belegd in het belang van de (gewezen) deelnemers en gepensioneerden;
2. de activa worden zodanig belegd dat de veiligheid, de kwaliteit, de liquiditeit en het rendement van de portefeuille als geheel worden gewaarborgd;

3. deskundig en zorgvuldig vermogensbeheer;
4. een goede organisatie met deskundige aansturing, professioneel advies, adequaat toezicht, transparantie en verantwoording.

Om aan deze voorwaarden te voldoen zal het risico- en rendementsprofiel van de totale portefeuille steeds moeten aansluiten bij de verplichtingenstructuur van het fonds en moeten de beleggingen voldoende zijn gespreid (diversificatie).

6.2 Deskundigheid

Het pensioenfonds draagt er zorg voor 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 en
- een goede beheersing van de aan beleggingen verbonden risico's.

Het pensioenfonds beschikt over een deskundigheidsplan ten behoeve van het bestuur.

6.3 Toezicht

DNB houdt toezicht op de financiële positie van pensioenfondsen op basis van de Pensioenwet. DNB heeft een belangrijk onderdeel van haar regelgeving uitgewerkt in het Financieel Toetsingskader (FTK). Hierdoor heeft met name risicomanagement een veel prominenter rol gekregen binnen het financiële management van een pensioenfonds. Ook toetst DNB of de pensioenbestuurders deskundig en integer handelen.

De Autoriteit Financiële Markten (AFM) houdt toezicht op de informatieverstrekking door pensioenfondsen. De pensioenfondsen moeten bepaalde, in de wet vastgelegde informatie geven aan deelnemers, de slapers en gepensioneerden. Deze informatie moet op tijd, begrijpelijk, duidelijk en juist zijn.

6.4 Kernactiviteiten

Het pensioenfonds beperkt zich tot activiteiten die verband houden met pensioen en daaraan gerelateerde werkzaamheden. Het pensioenfonds ontplooit geen nevenactiviteiten.

6.5 Monitoring

In het kader van de beleggingsbeslissingen monitort BPFV de organisaties die het fonds inschakelt ten behoeve van de beleggingen. Ook monitort het pensioenfonds of de gedane beleggingen passend zijn binnen het afgegeven mandaat en het effect van de beleggingen op de totale portefeuille in relatie tot de verplichtingenstructuur.

6.6 Waardering beleggingen

Het fonds heeft de waardering en administratie van de beleggingen uitbesteed. Liquide beleggingen worden gewaardeerd tegen actuele marktwaarde. Illiquide beleggingen, voor zover aanwezig in de portefeuille, worden gewaardeerd op basis van algemeen aanvaarde waarderingsgrondslagen.

6.7 Uitbesteding

BPFV heeft de beleggingen uitbesteed aan professionele vermogensbeheerorganisaties die daartoe door het fonds worden gecontracteerd. De selectie van een professionele vermogensbeheerder die aansluit op het door het bestuur vastgestelde beleid vindt plaats op basis van een via een selectieprocedure samengestelde shortlist van vermogensbeheerders. De prestaties van de geselecteerde vermogensbeheerorganisaties worden door de fiduciair manager continu, maar minimaal maandelijks, in de gaten gehouden. Indien de resultaten daartoe aanleiding geven, worden de vermogensbeheerders uitgenodigd voor een nadere toelichting op en verklaring van de behaalde resultaten.

Ter bewaking van het uitbesteede vermogensbeheerbeleid heeft het fonds via de fiduciair manager een onafhankelijk compliance monitoring systeem opgezet.

Jaarlijks worden de ISAE 3402 verklaringen van de vermogensbeheerders beoordeeld door het pensioenfonds in het kader van het uitbestedingsbeleid.

6.8 Beheerovereenkomsten

BPFV streeft er naar in de beheerovereenkomst met de vermogensbeheerders in ieder geval de volgende zaken vast te leggen:

- voorwaarden voor beheer, waaronder wordt opgenomen de mogelijkheid tot onmiddellijke opzegbaarheid van de vermogensbeheerovereenkomst door BPFV;
- doelstelling(en) van het beheer;
- richtlijn(en) van het beheer;
- de index, de zogenaamde benchmark, waartegen de prestatie van de portefeuille kan worden afgezet;
- beheervergoeding;
- wijze en frequentie van administreren en rapporteren, te weten schriftelijk, maandelijks en per kwartaal;
- frequentie van bijeenkomsten, verantwoording afleggen, inzicht geven over gang van zaken, kenbaar maken van de beleggingsvooruitzichten en voorziene samenstelling van de portefeuille;
- bewaargeving;
- de plicht van de vermogensbeheerder om te voldoen aan de uitbestedingsregels, zoals vastgelegd in de Pensioenwet, het Besluit uitvoering Pensioenwet en de Wet verplichte beroepspensioenregeling en de Code Pensioenfondsen.

6.9 Kostenbeheersing

Bij de uitvoering van het beleggingsbeleid maakt het fonds geen andere kosten dan die redelijk zijn in relatie tot de samenstelling van de beleggingen, de doelstellingen van het fonds en de prestaties die door de dienstverleners worden geleverd. In het jaarverslag rapporteert BPFV over de gemaakte uitvoeringskosten voor pensioenbeheer, vermogensbeheer en transactiekosten volgens het format van de Pensioenfederatie.

6.10 Medewerkers

Bij de uitvoering van het beleggingsbeleid wordt gewaakt voor belangenverstrengeling en/of tegenstrijdig belang. Met het oog daarop moeten medewerkers van het pensioenbureau en het bestuur van het fonds periodiek verantwoording afleggen aan een externe compliance officer.

Bijlage 3 Het Financieel Crisisplan

Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de
Groothandel in Vlakglas, de Groothandel in
Verf, het Glasbewerkings- en het
Glazeniersbedrijf

Het Financieel Crisisplan

Inleiding

Een financieel crisisplan is een beschrijving van maatregelen die het bestuur van het pensioenfonds op korte termijn effectief zou kunnen inzetten indien de dekkingsgraad zich zeer snel beweegt richting kritische waarden, waardoor het realiseren van de doelstellingen van het pensioenfonds in gevaar komt. Dit financieel crisisplan is onderdeel van de actuariële en bedrijfstechnische nota (Abtn). Crises die geen financiële grondslag hebben, worden in dit plan niet benoemd.

Het crisisplan is een leidraad en geeft een kader aan van oplossingsrichtingen in geval van een financiële crisis. Met dit document beoogt het bestuur van het pensioenfonds bewustwording te creëren bij alle betrokken partijen. Daarnaast hecht het bestuur van het pensioenfonds er waarde aan om reeds vooraf afspraken te maken met sociale partners, zodat in het geval van een crisis snel kan worden gehandeld. Dit is essentieel in een crisissituatie en mag dan ook worden verwacht. Het bestuur van het pensioenfonds is van mening dat het noodzakelijk is dat deze afspraken van tevoren worden gemaakt, om te voorkomen dat in de drukte van een crisis mogelijkheden over het hoofd worden gezien.

Het bestuur van het pensioenfonds zal jaarlijks beoordelen of een update van het crisisplan benodigd is op basis van de dan geldende situatie en/of cijfers. Hiertoe wordt het crisisplan jaarlijks in de juni-vergadering geagendeerd en nader geëvalueerd. Indien nodig kan het bestuur het crisisplan ook op een eerder moment agenderen en evalueren. Het huidige crisisplan is gebaseerd op de economische parameters per 31 december 2023.

Elementen van een crisisplan

In het financieel crisisplan wordt ingegaan op de volgende elementen:

1. Wanneer is er naar de mening van het pensioenfonds sprake van een crisis;
2. Bij welke ondergrens qua dekkingsgraad kan het pensioenfonds nog herstellen zonder korten;
3. Welke maatregelen heeft het pensioenfonds ter beschikking in geval van een crisis;
 - a. Hoe realistisch is de inzet van deze maatregelen;
 - b. Wat is het verwachte financiële effect van de inzet van deze maatregelen;
4. Hoe is bij deze maatregelen rekening gehouden met evenwichtige belangenafweging;
5. Op welke wijze wordt er met belanghebbenden gecommuniceerd en wanneer;
6. Hoe is het besluitvormingsproces vormgegeven;
7. Op welke wijze wordt het crisisplan periodiek getoetst.

Crisisplan van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Groothandel in Vlakglas, de Groothandel in Verf, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf (BPFV)

Hierna wordt achtereenvolgens ingegaan op de genoemde elementen van een financieel crisisplan.

1. Wanneer is er naar de mening van het pensioenfonds sprake van een crisis

Het pensioenfonds onderscheidt verschillende financiële crises:

- De dekkingsgraad van het pensioenfonds is zodanig laag dat herstel tot een dekkingsgraad behorend bij het minimaal vereist eigen vermogen dan wel het vereist eigen vermogen binnen de wettelijke termijnen niet meer mogelijk is zonder pensioenaanspraken en –rechten te korten.
- De actuele dekkingsgraad van het pensioenfonds binnen een periode van één jaar is gedaald met 10%-punt, of binnen een maand met 5%-punt.
- Een bestuurslid formeel aangeeft dat er zijns inziens sprake is van een (financiële) crisissituatie, waarbij de overige bestuursleden deze opvatting delen.

Situatie per 31 december 2023:

De actuele dekkingsgraad van het pensioenfonds per 31 december 2023 bedraagt 116,5%. De beleidsdekkingsgraad van het pensioenfonds per die datum bedraagt 115,4% en ligt daarmee onder het vereiste niveau van 115,5% voor BPFV per jaareinde 2023, maar boven het minimaal vereist niveau van 104,3% voor BPFV per jaareinde 2023.

Aangezien de actuele dekkingsgraad van het pensioenfonds per jaareinde 2023 boven het vereiste niveau ligt, heeft het pensioenfonds vrijstelling van DNB gekregen voor het indienen van een herstelplan per die datum.

Vanwege de financiële situatie eind 2012 heeft het pensioenfondsbestuur in 2013 moeten besluiten om per 1 april 2013 een korting van 5,6% door te voeren. Omdat het pensioenfonds per

eind 2013 (einde korte termijn herstelplan 2008) niet over het minimaal vereist eigen vermogen beschikte, heeft het pensioenfondsbestuur in 2014 moeten besluiten om per 1 april 2014 een tweede korting van 1,3% door te voeren.

2. Bij welke ondergrens qua dekkingsgraad kan het pensioenfonds nog herstellen zonder korten

Indien uit het jaarlijks op te stellen herstelplan van het pensioenfonds blijkt dat het pensioenfonds naar verwachting niet binnen een periode van 10 jaar over een beleidsdekkingsgraad beschikt welke tenminste gelijk is aan het vereiste niveau, dient het pensioenfonds binnen het eerste hersteljaar, gerekend vanaf de datum waarop het tekort formeel is ontstaan, ten minste 1/10^e van het verschil door te voeren als korting.

Indien het pensioenfonds gedurende een periode van 5 jaar onafgebroken over een beleidsdekkingsgraad beschikt lager dan de minimaal vereiste dekkingsgraad en de aanwezige dekkingsgraad bij de laatste vaststelling tevens onder dat niveau ligt, is het pensioenfonds verplicht een korting door te voeren. Bij de huidige beleidsdekkingsgraad is dit niet aan de orde.

De kritieke ondergrens is de grens waarbij het pensioenfonds nog “net” autonoom kan herstellen tot het (minimaal) vereist vermogen binnen de wettelijke termijn.

De kritische ondergrens wordt gedreven door marktontwikkelingen (bijvoorbeeld marktrente en toekomstige rendementen) en is daarom in grote mate afhankelijk van de marktomstandigheden. Vooraf is derhalve geen harde ondergrens te noemen bij welke dekkingsgraad een fonds niet meer kan herstellen zonder te korten.

In bijlage I is een tabel opgenomen, waarbij voor verschillende renteniveaus en ingeschatte rendementen een kritiek pad is weergegeven.

Een crisissituatie is beëindigd op het moment dat het bestuur vaststelt dat de dekkingsgraad zich gedurende 3 kwartaaleindes boven de kritieke dekkingsgraad bevindt.

3. Welke maatregelen heeft het pensioenfonds ter beschikking in geval van een crisis

Het is van groot belang om te voorkomen dat het pensioenfonds in een crisissituatie terecht komt. Beheersing van financiële risico's is daarom essentieel. Daarom wordt (onder andere) periodiek via ALM-studies en haalbaarheidstoetsen getoetst of premiebeleid, toeslagbeleid en beleggingsbeleid nog voldoende robuust zijn vormgegeven. Hierbij wordt het beleid getoetst binnen verschillende economische scenario's. De dekkingsgraad van het pensioenfonds wordt maandelijks berekend.

In een crisissituatie zal het bestuur onderstaande opsomming van sturingsmiddelen inzetten om de crisissituatie het hoofd te bieden. Daarnaast zal het bestuur andere sturingsmiddelen die de herstelkracht van het pensioenfonds bevorderen in overweging nemen. Het bestuur neemt gedurende een crisissituatie geen besluiten die de herstelkracht zullen belemmeren.

- a. Beperken of niet toekennen van toeslagen
- b. Het al dan niet aanpassen van het beleggingsbeleid
- c. Premieverhoging
- d. Het versoberen van de pensioenregeling
- e. Het al dan niet korten van pensioenrechten en –aanspraken

Voor één of meerdere van onderstaande sturingsmiddelen geldt dat het bestuur van het pensioenfonds niet zelfstandig kan besluiten het sturingsmiddel in te zetten. Zo is het bestuur van het pensioenfonds niet zelfstandig bevoegd over te gaan tot het aanpassen van de premie. Het bestuur van het pensioenfonds is van mening dat alle genoemde sturingsmiddelen ingezet zouden kunnen worden; dit ondanks het feit dat voor sommige sturingsmiddelen overleg of medewerking van derden zoals de sociale partners benodigd is.

In bijlage II is een tabel opgenomen met de maatregelen die het pensioenfonds ter beschikking heeft om de dekkingsgraad te verhogen, dan wel een dalend effect van de dekkingsgraad af te zwakken. In deze tabel is aangegeven welke maatregel bij welke crisis kan/zal worden ingezet. Tevens is het financiële effect van de maatregelen in deze tabel benoemd.

In bijlage III is per maatregel opgenomen wie bevoegd is om beslissingen te nemen en wat de waarschijnlijkheid is van het daadwerkelijk uitvoeren van de maatregel.

De verschillende sturingsmiddelen worden hierna toegelicht.

Ad a. Beperken of niet toekennen van toeslagen

De mogelijkheid om tot toeslagverlening te kunnen overgaan wordt jaarlijks door het bestuur beoordeeld en is afhankelijk van de financiële positie (beleidsdekkingsgraad) van het pensioenfonds, alsmede de bepalingen zoals die volgen uit het Financieel Toetsingskader. Er is een voorwaardelijk toeslagbeleid met een ex-ante bepaalde maatstaf, er wordt geen bestemmingsreserve gevormd en er worden geen premies voor toeslagverlening betaald. Dit sturingsmiddel wordt realistisch geacht, en is reeds ingezet. In het boekjaar 2023 is gedeeltelijk toeslag toegekend. Gezien de huidige financiële positie van het pensioenfonds en de wettelijke vereisten met betrekking tot toeslagverlening (toekomstbestendige indexatie) is op korte termijn geen (volledige) toeslagverlening te verwachten.

Ad b. Het al dan niet aanpassen van het beleggingsbeleid

Op het moment dat de dekkingsgraad zich in de buurt van de kritieke ondergrens begeeft, wordt het voor het pensioenfonds minder opportuun risico's te blijven lopen. Dit geldt tevens voor de situatie waarbij de (actuele) dekkingsgraad van het pensioenfonds binnen een korte periode grote neerwaartse fluctuaties ondergaat.

Bij het zich voordoen van een crisis zal het pensioenfondsbestuur in overleg gaan om te bezien of het (tijdelijk) aanpassen van het strategische beleggingsbeleid (bijvoorbeeld wijziging weging van de portefeuille of verdere afdekking van het renterisico) noodzakelijk is. Eén en ander zal afhankelijk zijn van de dan geldende marktomstandigheden.

Randvoorwaarde bij het aanpassen van het beleggingsbeleid is dat het risicoprofiel op totaalniveau niet wordt vergroot en dat er sprake is van voldoende herstelkracht. Op deelniveau zou overigens wel sprake kunnen zijn van een verhoogd risico. Deze maatregel wordt gezien als een realistische maatregel.

Ad c. Premieverhoging

De doorsneepremie is een vast percentage van de pensioengrondslagsom. In geval van een (dreigend) tekort, zal het bestuur in overleg treden met de sociale partners, om de premie te verhogen. Tevens treedt het bestuur in overleg met de sociale partners als in enig jaar blijkt dat de feitelijke premie in wettelijke termen niet kostendekkend is (als de feitelijk ontvangen premie lager is dan de gedempte kostendekkende premie).

De feitelijke premie 2024 bedraagt 32,0% van de pensioengrondslagsom voor de populatie Vlakglas en Verf en 28,6% voor de populatie Houtverwerkende Industrie en Jachtbouw. Met deze premiestelling voldoet het pensioenfonds aan de eis dat de feitelijke premie tenminste gelijk moet zijn aan de gedempt kostendeekkende premie. De (ex-ante) premiedekkingsgraad 2024 is gelijk aan 143%, hetgeen betekent dat – gezien vanuit de actuele dekkinggraad per jaareinde 2023 van 116,5% - de premie in positieve zin bijdraagt aan de financiële positie van het fonds.

Ad d. Versoberen van de pensioenregeling

Op grond van artikel 128 van de Pensioenwet en het besluit FTK moet de premie die een pensioenfonds vraagt voor de uitvoering van een pensioenregeling ten minste kostendeekkend zijn. In artikel 28 lid 1 van het pensioenreglement is vastgelegd dat wanneer dat niet het geval is, het pensioenfonds voor zover nodig, de pensioenregeling zal versoberen. Hiertoe zal het bestuur van het pensioenfonds in contact treden met de sociale partners. Hierbij dient niet alleen gedacht te worden aan aanpassen van de opbouw in enig jaar, maar ook het wijzigen van de gehele pensioenregeling om te komen tot een structurele oplossing voor een deugdelijke financiële opzet van het pensioenfonds.

Ad e. Het al dan niet korten van pensioenrechten en –anspraken

Als de overige maatregelen zijn uitgeput om binnen de wettelijke termijn uit een tekort te komen, moet het pensioenfonds ertoe overgaan de rechten en aanspraken te korten. In beginsel worden alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in een dergelijk scenario procentueel gelijk gekort (uniforme korting). Afhankelijk van de financiële omstandigheden en andere ingezette maatregelen zou het bestuur van vorenstaande kunnen afwijken. Overwegingen van evenwichtige belangenbehartiging worden hierbij altijd in acht genomen.

Deze maatregel wordt gezien als een realistische maatregel, maar alleen toegepast als ultiem redmiddel. BPFV heeft in het verleden een korting doorgevoerd van 5,6% per 1 april 2013 en van 1,3% per 1 april 2014.

4. Hoe is bij de maatregelen rekening gehouden met evenwichtige belangenafweging

Het bestuur van het pensioenfonds zal in zijn afwegingen als uitgangspunt hanteren dat de belangen van de betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, de pensioengerechtigden, overige aanspraakgerechtigden en de werkgevers op evenwichtige wijze worden behartigd.

Het korten van pensioenaanspraken en –uitkeringen wordt door het bestuur gezien als ultiem redmiddel. Allereerst worden de overige maatregelen onderzocht met als doel zoveel mogelijk

financieringsbronnen aan te boren. Pas nadat alle overige bronnen zijn uitgeput, vindt korting van pensioenaanspraken en –rechten plaats.

In het geval van de voorgenomen korting van de aanspraken wordt in beginsel een gelijk kortingspercentage voor zowel pensioengerechtigden als aanspraakgerechtigden gehanteerd. Dit acht het bestuur van het pensioenfonds een evenwichtige wijze van verdeling van de korting.

Bij eventuele toekomstige kortingen wordt door het bestuur opnieuw een besluit genomen over de wijze van korten waarbij rekening wordt gehouden met een evenwichtige belangenafweging op basis van de dan aanwezige informatie. Het uitgangspunt bij evenwichtige belangenafweging is dat bepaalde belanghebbenden niet onevenredig hard geraakt worden door de maatregel(en) (solidariteit). Tevens wordt rekening gehouden met proportionaliteit: de verhouding tussen het effect van de maatregel op de positie van het pensioenfonds (effectiviteit) enerzijds en anderzijds de impact op de groep belanghebbenden. Ook wordt gekeken naar het effect van de maatregelen op de lange termijn (continuïteit/ houdbaarheid).

Het bestuur heeft besloten om geen inhaaltoeslagen en /of herstel van kortingen uit te voeren, ongeacht of de financiële positie van het fonds dit, met inachtneming van de vereisten vanuit de Pensioenwet en aanverwante regelgeving, mogelijk maakt.

In bijlage IV is een tabel opgenomen waarin per belangengroep het effect van de verschillende sturingsmiddelen wordt aangegeven.

5. Op welke wijze wordt er met belanghebbenden gecommuniceerd en wanneer

Het bestuur van het pensioenfonds communiceert met de belanghebbenden over het financiële crisisplan. In geval van een financiële crisis stelt het bestuur een stappenplan voor de communicatie op. Dit stappenplan wordt gebaseerd op het communicatiebeleidsplan van het pensioenfonds. De daarin vastgestelde uitgangspunten, zoals voldoen aan de wet, duidelijke en begrijpelijke communicatie, vormen ook de basis hiervoor.

Op de website van het pensioenfonds staan alle formele documenten van het pensioenfonds, zoals statuten, pensioenreglement en jaarverslagen. Deze formele documenten zijn voor iedere bezoeker aan de website te vinden, te raadplegen en af te drukken.

Het pensioenfonds informeert de belanghebbenden structureel over actuele ontwikkelingen, zoals maandelijks op de website de actuele dekkingsgraad en informatie over de financiële situatie van het pensioenfonds.

6. Hoe is het besluitvormingsproces vormgegeven

Geldige besluiten kunnen, tenzij de statuten, (de) pensioenreglement(en) of het uitvoeringsreglement daaromtrent anders bepalen, slechts worden genomen in vergaderingen, waarin ten minste vier leden van het bestuur aanwezig zijn, met dien verstande, dat ten minste twee werkgeversleden, een werknemerslid en het pensioengerechtigdenlid van het bestuur aanwezig zijn of vertegenwoordigd moeten zijn.

Besluiten van het bestuur worden, voor zover daarvan in de statuten niet wordt afgeweken, genomen bij volstrekte meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen. Blanco stemmen en stemmen van onwaarde worden als niet uitgebracht beschouwd.

Stemming over zaken geschiedt hoofdelijk en mondeling. Stemming over personen vindt plaats met gesloten stembiljetten, die geen ondertekening of ander kenmerk mogen dragen. Het bestuur is evenwel bevoegd, indien de meerderheid van het bestuur daartoe besluit, de stemming op een andere wijze te houden. Een besluit van het bestuur kan ook worden genomen door ondertekening door alle leden van een desbetreffend stuk.

Bij staking van stemmen wordt het nemen van een besluit tot een volgende vergadering uitgesteld. Indien de stemmen dan wederom staken, wordt het voorstel geacht te zijn verworpen. Het bestuur van het pensioenfonds ziet zichzelf bij een crisissituatie als het crisisteam. De lijnen binnen het bestuur zijn kort en de bestuursleden kunnen elkaar eenvoudig en snel bereiken om met elkaar te overleggen over de crisissituatie. Alle kennis over het pensioenfonds is dan ook gebundeld binnen het bestuur. Indien nodig wordt door het bestuur advies ingewonnen bij de externe adviseur van het pensioenfonds. Het verantwoordingsorgaan wordt vooraf gekend bij een eventueel te nemen noodmaatregel.

De ontwikkelingen binnen BPFV worden intensief gemonitord door het dagelijks bestuur van BPFV. Het dagelijks bestuur is daarom bij uitstek in de positie om tijdig een dreigende crisissituatie te signaleren. Omdat het bestuur van BPFV frequent vergadert, kan het voltallige bestuur vervolgens in voorkomend geval als crisisteam optreden. Mocht bij de evaluatie van het herstelplan sprake zijn van achterblijvend herstel dan kan dit voor het bestuur van BPFV aanleiding geven tot het toepassen van de maatregelen zoals vastgelegd in dit crisisplan.

Voor het besluitvormingsproces over het korten van aanspraken en andere maatregelen verwijzen wij naar de in bijlage V opgenomen stappenplannen.

7. Op welke wijze wordt het crisisplan periodiek getoetst

Het bestuur van het pensioenfonds zal het crisisplan jaarlijks in de juni-vergadering, of vaker indien daar noodzaak toe is, agenderen en nader evalueren. Het crisisplan zal hierbij worden geactualiseerd als de situatie hiertoe aanleiding geeft. Een crisisplan is geen statisch geheel, maar maakt onderdeel uit van het continue risicomanagement van het pensioenfonds. Het crisisplan van het pensioenfonds is dan ook onlosmakelijk verbonden met het risicomanagement van het pensioenfonds en de hiermee verband houdende bepalingen in de Abtn. De Abtn wordt periodiek door het pensioenfonds geëvalueerd en zo nodig aangepast. Ook worden het premiebeleid, het toeslagbeleid en het beleggingsbeleid periodiek getoetst aan de hand van ALM- studies en haalbaarheidstoetsen. De periodieke toetsing van het crisisplan zal bij deze toetsing worden meegenomen.

Ten slotte zal de effectiviteit van het crisisplan worden beoordeeld, nadat zich een crisis heeft voorgedaan en het crisisplan ten uitvoer is gebracht. Als gevolg van de ervaring die in een dergelijke situatie wordt opgedaan, kan het crisisplan verder worden geactualiseerd.

Inwerkingtreding

Het voorliggende crisisplan van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Groothandel in Vlakglas, de Groothandel in Verf, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf, treedt in werking met ingang van 1 januari 2024 en is voor het laatst gewijzigd/vastgesteld in de bestuursvergadering op 10 december 2024.

Heerlen, 10 december 2024

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Groothandel in Vlakglas,
de Groothandel in Verf, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf

De heer H.J. Machielsen
(voorzitter)

De heer H. Nieuwenhuijse
(secretaris)

Bijlage I - Kritieke pad

Het kritieke pad geeft de minimale actuele dekkingsgraad op enig moment weer, gebaseerd op verwachtingswaarden, waarbij het pensioenfonds binnen de gestelde wettelijke termijnen (zonder aanspraken en rechten te korten), uit herstel kan komen.

Datum	Kritieke pad MVEV	Kritieke pad VEV
31-12-2023	n.v.t.	86,5%
31-12-2024		89,4%
31-12-2025		92,7%
31-12-2026		96,0%
31-12-2027		99,2%
31-12-2028		102,2%
31-12-2029		105,2%
31-12-2030		108,2%
31-12-2031		111,1%
31-12-2032		113,9%
31-12-2033		116,8%

Bijlage II - Beschikbare maatregelen en financiële effect van de maatregel

Sturingsmiddelen	Dekkingsgraad < MVEV	Dekkingsgraad < kritieke pad	Dekkingsgraad gedaald met 10% (jaar) of 5% (maand)	Overige crisissituaties	Financieel effect
• Beperken of niet toekennen van toeslagen (artikel 20 lid 1 pensioenreglement; artikel 8.2 uitvoeringsreglement; artikel 4.7 Abtn)			X	X	Beperking daling van de dekkingsgraad (afhankelijk van de toeslag)
• Premieverhoging (artikel 2.1 lid 3 en artikel 8.2 uitvoeringsreglement; artikel 4.7 Abtn)	X	X	X	X	Beperkte herstelkracht
• Versoberen pensioenregeling (artikel 8.2 uitvoeringsreglement)	X	X	X	X	Beperkte herstelkracht
• Aanpassen beleggingsbeleid (artikel 8.2 uitvoeringsreglement; artikel 4.7 Abtn)	X	X	X	X	Afhankelijk van aanpassing
• Toepassen korting pensioenaanspraken (artikel 29 PR2000; artikel 28 PR2007; artikel 8.3 uitvoeringsreglement)		X			Grote herstelkracht (afhankelijk van de korting)

Bijlage III - Beslissingsbevoegdheid en waarschijnlijkheid maatregel

Sturingsmiddelen	Bestuur	Sociale partners	Waarschijnlijkheid
• Beperken of niet toekennen van toeslagen	X		Realistisch, sturingsmiddel is reeds ingezet.
• Premieverhoging	X	X	Realistisch, sturingsmiddel is reeds ingezet.
• Versoberen pensioenregeling	X	X	Realistisch, na instructie sociale partners dan wel op wettelijke gronden.
• Aanpassen beleggingsbeleid	X		Realistisch, sturingsmiddel kan door bestuur worden ingezet, na voorstel van de beleggingscommissie.
• Toepassen korting pensioenaanspraken en -rechten	X		Realistisch, sturingsmiddel is reeds ingezet in verleden.

Bijlage IV – Direct effect maatregel voor de verschillende belangengroepen

	Sturingsmiddelen	Actieven	Premievrijen	Gepensioneerden	Werkgevers
1.	Beperken of niet toekennen van toeslagen	Geen verhoging van pensioenaanspraak	Geen verhoging van pensioenaanspraak	Geen verhoging van uitkering	Geen
2.	Premieverhoging	Hogere premie betalen	Geen	Geen	Hogere premie betalen
3.	Versoberen pensioenregeling	Minder pensioenopbouw	Geen	Geen	Geen
4.	Aanpassen beleggingsbeleid	Nader te onderzoeken	Nader te onderzoeken	Nader te onderzoeken	Nader te onderzoeken
5.	Toepassen korting pensioenaanspraken	Lagere pensioenaanspraak	Lagere pensioenaanspraak	Lagere uitkering	Geen

Bijlage Va - Stappenplan bij beperken of niet toekennen van toeslagen

Stap	Actie
1a.	Constatering dat het pensioenfonds een tekort heeft. Monitoring vindt plaats aan de hand van een maandelijkse schatting van de dekkingsgraad van het pensioenfonds.
1b.	Constatering dat het pensioenfonds een tekortsituatie heeft, waarbij autonoom herstel naar verwachting op korte dan wel langere termijn niet meer mogelijk is, ofwel constatering dat het pensioenfonds mogelijk in een dergelijke situatie terecht gaat komen. Monitoring vindt plaats aan de hand van de kritieke paden uit een tabel zoals gepresenteerd in bijlage I. Daarnaast zal periodiek een update van het herstelplan (en kritieke pad) gemaakt worden aan de hand van de recente marktsituatie.
2.	Jaarlijks wordt door het bestuur in december beoordeeld of het mogelijk is om tot toeslagverlening over te gaan.
3.	Over het besluit zal tevens het verantwoordingsorgaan worden geïnformeerd.
4.	Als het bestuur besluit tot het (niet) verlenen van een toeslag zullen alle belanghebbenden (deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, sociale partners, pensioenuitvoerder) zo spoedig mogelijk worden geïnformeerd wat daarvan de consequenties zijn. Hierbij zullen voor de verschillende belanghebbenden mogelijk aparte communicatiemiddelen, dan wel aparte communicatie-uitingen, van kracht zijn. Zie verder het communicatieplan van het pensioenfonds.
5.	Na de informatievoorziening dient de eventuele toeslag ook daadwerkelijk in de administratieve systemen te worden verwerkt.

Bijlage Vb - Stappenplan bij verhoging premie

Stap	Actie
1a.	Constatering dat het pensioenfonds een tekort heeft. Monitoring vindt plaats aan de hand van een maandelijkse schatting van de dekkingsgraad van het pensioenfonds.
1b.	Constatering dat het pensioenfonds een tekortsituatie heeft, waarbij autonoom herstel naar verwachting niet meer mogelijk is, ofwel constatering dat het pensioenfonds mogelijk in een dergelijke situatie terecht gaat komen. Monitoring vindt plaats aan de hand van de kritieke paden uit een tabel zoals gepresenteerd in bijlage I. Daarnaast zal periodiek een update van het herstelplan (en kritieke pad) gemaakt worden aan de hand van de recente marktsituatie.
1c.	Constatering dat de doorsneepremie van het pensioenfonds niet meer kostendekkend is, dan wel niet meer kostendekkend zal zijn. Monitoring vindt plaats door middel van periodieke updates van de kostendekkende premie aan de hand van de meest recente gegevens.
2.	Overleg voeren met sociale partners over mogelijke maatregelen (waaronder premieverhoging, versoering pensioenregeling).
3.	In het geval sociale partners besluiten tot een premieverhoging, kan deze premieverhoging, evenwichtige belangenafweging in ogenschouw nemende, meegewogen worden in het bepalen van een kortingspercentage van actieve deelnemers indien sprake zou zijn van het korten van pensioenaanspraken.
4.	Voor het voorgenomen besluit tot een premieverhoging zal tevens het verantwoordingsorgaan worden geïnformeerd.
5.	Als het besluit tot verhogen van de premie genomen is, zullen alle belanghebbenden (deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, sociale partners, pensioenuitvoerder) zo spoedig mogelijk worden geïnformeerd over de consequenties van het besluit. Hierbij zullen voor de verschillende belanghebbenden mogelijk aparte communicatiemiddelen, dan wel aparte communicatie-uitingen, van kracht zijn. Zie verder het communicatieplan van het pensioenfonds.
6.	Na de informatievoorziening dient de premieverhoging ook daadwerkelijk in de administratieve systemen te worden verwerkt.

Bijlage Vc - Stappenplan bij versoering pensioenregeling

Stap	Actie
1.	Constatering dat de doorsneepremie van het pensioenfonds niet meer kostendekkend is, dan wel niet meer kostendekkend zal zijn. Monitoring vindt plaats door middel van periodieke updates van de kostendekkende premie aan de hand van de meest recente gegevens.
2.	Overleg voeren met sociale partners over mogelijke maatregelen (waaronder premieverhoging, versoering pensioenregeling en in uiterste geval korting pensioenopbouw).
3.	In het geval sociale partners besluiten tot een korting van pensioenopbouw, kan deze korting, evenwichtige belangenafweging in ogenschouw nemende, meegewogen worden in het bepalen van een kortingspercentage van actieve deelnemers indien sprake zou zijn van het korten van pensioenaanspraken.
4.	Voor het voorgenomen besluit om de pensioenopbouw te korten zal tevens het verantwoordingsorgaan worden geïnformeerd. Het verantwoordingsorgaan zal om advies worden gevraagd over de voorgenomen wijzigingen in pensioenreglementen, uitvoeringsreglement en Abtn.
5.	Als het besluit tot korten van pensioenopbouw genomen is, zullen alle belanghebbenden (deelnemers, gewezen deelnemers, sociale partners, DNB, AFM, pensioenuitvoerder) er zo spoedig mogelijk over worden geïnformeerd wat daarvan de consequenties zijn. Hierbij zullen voor de verschillende belanghebbenden mogelijk aparte communicatiemiddelen, dan wel aparte communicatie-uitingen, van kracht zijn. Zie verder het communicatieplan van het pensioenfonds.
6.	Na de informatievoorziening dient de korting van de pensioenopbouw ook daadwerkelijk in de administratieve systemen te worden verwerkt.

Bijlage Vd - Stappenplan bij aanpassen beleggingsbeleid

Stap	Actie
1a.	Constatering dat het pensioenfonds een tekort heeft. Monitoring vindt plaats aan de hand van een maandelijkse schatting van de dekkingsgraad van het pensioenfonds.
1b.	Constatering dat het pensioenfonds een tekortsituatie heeft, waarbij autonoom herstel naar verwachting niet meer mogelijk is, ofwel constatering dat het pensioenfonds mogelijk in een dergelijke situatie terecht gaat komen. Monitoring vindt plaats aan de hand van de kritieke paden uit een tabel zoals gepresenteerd in bijlage I. Daarnaast zal periodiek een update van het herstelplan (en kritieke pad) gemaakt worden aan de hand van de recente marktsituatie.
1c.	Constatering dat de dekkingsgraad van het pensioenfonds binnen een korte periode grote neerwaartse fluctuaties ondergaat. Monitoring vindt plaats aan de hand van een wekelijkse schatting van de dekkingsgraad van het pensioenfonds.
2.	BAC komt met voorstel voor een (tijdelijke) aanpassing van het strategisch beleggingsbeleid of voorstel voor geen acties, en belegt bestuursvergadering.
3.	De bestuursleden (inclusief leden BAC) nemen een besluit over te nemen acties.
4.	Vermogensbeheerder voert besluiten uit.

Bijlage Ve - Stappenplan bij korten

Stap	Actie
1.	Constatering dat het pensioenfonds een tekortsituatie heeft, waarbij autonoom herstel naar verwachting niet meer mogelijk is, ofwel constatering dat het pensioenfonds mogelijk in een dergelijke situatie terecht gaat komen. Monitoring vindt plaats aan de hand van de kritieke paden uit een tabel zoals gepresenteerd in bijlage I. Daarnaast zal periodiek een update van het herstelplan (en kritieke pad) gemaakt worden aan de hand van de recente marktsituatie.
2.	Overleg voeren met sociale partners over mogelijke maatregelen (waaronder premieverhoging, versobering pensioenregeling en in het uiterste geval korting pensioenaanspraken).
3.	Indien mogelijke aanvullende maatregelen uit het overleg met sociale partners onvoldoende blijken te zijn, zal besloten moeten worden om tot een voorgenomen korting van pensioenaanspraken over te gaan. Hierbij zal uitvoerig worden gekeken naar de evenwichtige belangenbehartiging.
4.	Het totale kortingspercentage zal op een dusdanige manier bepaald worden dat de (beleids)dekkingsgraad (na korting) voldoet aan de wettelijke bepalingen.
5.	Voor het voorgenomen besluit om tot korting over te gaan, zullen tevens het verantwoordingsorgaan en de RvT over het voorgenomen besluit worden geïnformeerd.
6.	Als het besluit tot voorgenomen korting genomen is, zullen alle belanghebbenden (deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, werkgevers (sociale partners), DNB, AFM, pensioenuitvoerder, RvT) er zo spoedig mogelijk over worden geïnformeerd dat de kans op korten zeer reëel is en wat daarvan de consequenties zijn. Hierbij zullen voor de verschillende belanghebbenden mogelijk aparte communicatiemiddelen, dan wel aparte communicatie-uitingen, van kracht zijn. Zie verder het communicatieplan van het pensioenfonds.
7.	Wanneer het moment van voorgenomen korting daar is, dient de dekkingsgraad op dat moment te worden bepaald. Als deze gelijk is aan of hoger is dan het kritieke pad van dat moment (met andere woorden: het pensioenfonds kan vanaf dat moment autonoom herstel aantonen), dan kan van de voorgenomen korting worden afgezien. Alle belanghebbenden zullen daar dan vooraf over worden geïnformeerd. Als de dekkingsgraad op een dusdanig niveau ligt dat autonoom herstel nog steeds niet mogelijk is, zal een korting moeten worden geëffectueerd (maximaal de voorgenomen korting). Alle belanghebbenden zullen daar dan over worden geïnformeerd.

-
8. Na de informatievoorziening dient de korting ook daadwerkelijk in de administratieve systemen te worden verwerkt.
-

Bijlage 4 Correctiefactoren Ervaringssterfte 2024

Correctiefactoren hoofdverzekerden

Leeftijd	Man	Vrouw	Leeftijd	Man	Vrouw
0 t/m 9	0,206	0,340	55	0,783	0,788
10	0,206	0,340	56	0,784	0,807
11	0,206	0,340	57	0,785	0,829
12	0,206	0,340	58	0,786	0,854
13	0,204	0,343	59	0,789	0,882
14	0,202	0,353	60	0,793	0,911
15	0,199	0,367	61	0,801	0,943
16	0,195	0,383	62	0,811	0,977
17	0,192	0,402	63	0,828	1,013
18	0,189	0,420	64	0,850	1,052
19	0,189	0,430	65	0,876	1,091
20	0,191	0,436	66	0,907	1,126
21	0,196	0,441	67	0,939	1,157
22	0,202	0,447	68	0,968	1,178
23	0,210	0,452	69	0,992	1,190
24	0,220	0,462	70	1,010	1,192
25	0,232	0,475	71	1,021	1,185
26	0,250	0,488	72	1,026	1,172
27	0,270	0,504	73	1,028	1,155
28	0,296	0,523	74	1,028	1,136
29	0,324	0,545	75	1,027	1,117
30	0,356	0,569	76	1,027	1,099
31	0,388	0,595	77	1,026	1,083
32	0,419	0,620	78	1,026	1,068
33	0,451	0,644	79	1,025	1,056
34	0,482	0,666	80	1,024	1,046
35	0,512	0,684	81	1,023	1,038
36	0,541	0,698	82	1,021	1,031
37	0,567	0,709	83	1,020	1,025
38	0,594	0,717	84	1,018	1,020
39	0,618	0,723	85	1,017	1,015
40	0,641	0,728	86	1,015	1,011
41	0,662	0,731	87	1,014	1,007
42	0,681	0,734	88	1,012	1,005
43	0,698	0,736	89	1,009	1,003
44	0,712	0,737	90	1,007	1,001
45	0,724	0,738	91	1,005	1,001
46	0,734	0,739	92	1,002	1,001
47	0,743	0,740	93	1,000	1,001
48	0,750	0,742	94	1,000	1,001
49	0,757	0,744	95	1,000	1,001
50	0,762	0,746	96	1,000	1,000
51	0,768	0,750	97	1,000	1,000
52	0,773	0,755	98	1,000	1,000
53	0,778	0,763	99	1,000	1,000
54	0,781	0,774	100 e.v.	1,000	1,000

Correctiefactoren medeverzekerden

Leeftijd	Man	Vrouw	Leeftijd	Man	Vrouw
0 t/m 9	1,045	1,091	55	0,935	0,972
10	1,045	1,090	56	0,937	0,972
11	1,045	1,089	57	0,938	0,972
12	1,045	1,087	58	0,940	0,972
13	1,045	1,084	59	0,941	0,972
14	1,045	1,080	60	0,943	0,972
15	1,045	1,075	61	0,945	0,973
16	1,045	1,071	62	0,947	0,973
17	1,046	1,065	63	0,949	0,974
18	1,047	1,060	64	0,951	0,974
19	1,047	1,054	65	0,953	0,975
20	1,045	1,043	66	0,954	0,975
21	1,038	1,029	67	0,956	0,975
22	1,027	1,010	68	0,957	0,975
23	1,012	0,989	69	0,958	0,975
24	0,993	0,968	70	0,959	0,975
25	0,972	0,951	71	0,960	0,974
26	0,952	0,938	72	0,960	0,973
27	0,935	0,931	73	0,961	0,972
28	0,922	0,928	74	0,961	0,971
29	0,913	0,928	75	0,962	0,970
30	0,907	0,929	76	0,962	0,969
31	0,904	0,931	77	0,962	0,967
32	0,902	0,934	78	0,962	0,966
33	0,902	0,937	79	0,963	0,965
34	0,903	0,941	80	0,963	0,963
35	0,904	0,944	81	0,963	0,962
36	0,906	0,947	82	0,964	0,961
37	0,908	0,950	83	0,964	0,960
38	0,911	0,953	84	0,964	0,959
39	0,913	0,956	85	0,965	0,959
40	0,916	0,959	86	0,966	0,959
41	0,919	0,961	87	0,967	0,960
42	0,921	0,963	88	0,969	0,962
43	0,923	0,965	89	0,971	0,963
44	0,925	0,966	90	0,973	0,966
45	0,926	0,968	91	0,976	0,969
46	0,928	0,969	92	0,978	0,973
47	0,929	0,970	93	0,981	0,976
48	0,929	0,971	94	0,984	0,980
49	0,930	0,971	95	0,986	0,983
50	0,931	0,972	96	0,989	0,986
51	0,932	0,972	97	0,992	0,990
52	0,933	0,972	98	0,995	0,993
53	0,933	0,972	99	0,997	0,997
54	0,934	0,972	100 e.v.	1,000	1,000

Bijlage 5 Gehuwdheidsfrequenties

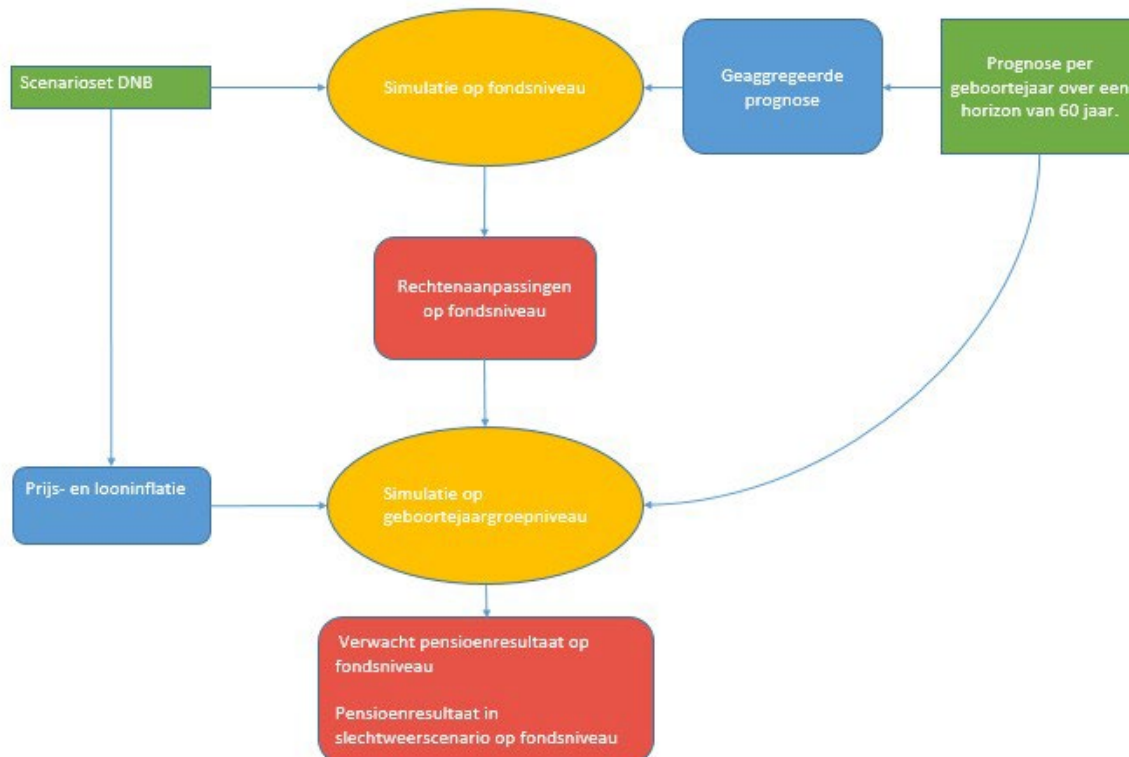
Leeftijd	Man	Vrouw
18	0,01	0,02
19	0,02	0,04
20	0,04	0,08
21	0,06	0,13
22	0,09	0,20
23	0,14	0,28
24	0,20	0,36
25	0,27	0,44
26	0,35	0,51
27	0,41	0,57
28	0,47	0,61
29	0,53	0,65
30	0,57	0,68
31	0,61	0,71
32	0,64	0,72
33	0,66	0,74
34	0,68	0,75
35	0,69	0,75
36	0,71	0,76
37	0,72	0,77
38	0,73	0,77
39	0,73	0,77
40	0,74	0,77
41	0,74	0,77
42	0,74	0,77
43	0,74	0,76
44	0,74	0,76
45	0,75	0,76
46	0,75	0,75
47	0,75	0,75
48	0,75	0,75
49	0,75	0,75
50	0,75	0,75
51	0,75	0,75
52	0,76	0,75
53	0,76	0,75
54	0,76	0,75
55	0,76	0,75
56	0,76	0,75
57	0,76	0,75
58	0,77	0,75
59	0,77	0,75
60	0,78	0,75
61	0,78	0,74
62	0,79	0,74
63	0,79	0,74
64	0,79	0,73
65	0,80	0,73
66	0,80	0,72
67	100,0%	100,0%

Bijlage 6 Technische uitwerking haalbaarheidstoets

De uitvoering van de haalbaarheidstoets start met een studie op fondsniveau. Hieruit worden pensioenresultaten per geboortecohorte afgeleid, die vervolgens worden vertaald in pensioenresultaten op fondsniveau.

In de studie op fondsniveau worden 10.000 scenario's doorgerekend, waarin rechten- en opbouw aanpassingen plaatsvinden volgens de uit te voeren pensioenregeling. De scenario's bevatten tijdreeksen van prijs- en looninflatie, aandelenrendementen en rentetermijnstructuren. Deze worden gepubliceerd door DNB en kennen een horizon van 60 jaar. Van de rentetermijnstructuren worden de rendementen voor risicovrije vastrentende waarden afgeleid. De beleggingsportefeuille van het fonds wordt middels een mappingsystematiek omgezet naar een portefeuille van aandelen en risicovrije vastrentende waarden.

Vervolgens wordt per simulatie en per geboortecohorte het pensioenresultaat bepaald. Het pensioenresultaat is gedefinieerd als het quotiënt van de som van de verwachte uitkeringen, met toepassing van de rechtanaanpassingen zoals volgt uit de studie op fondsniveau, en de som van de pensioenaanspraken zonder toepassing van rechtanaanpassingen en geïndexeerd met de scenario prijsinflatie. De pensioenaanspraken in teller en noemer worden verondersteld gelijk te zijn op 1 januari 2015. De pensioenaanspraken in de noemer worden in de toekomst niet verminderd met gerealiseerde rechten- of opbouw kortingen en niet geïndexeerd met de gerealiseerde prijsinflatie. Zo wordt dus ook in toekomstige jaarlijkse haalbaarheidstoetsen gekeken naar koopkrachtbehoud ten opzichte van 2015.



Figuur 8.1: schematische weergave van de technische uitwerking van de haalbaarheidstoets.

Het verwachte pensioenresultaat van het fonds is gedefinieerd als de mediaan van het pensioenresultaat over de 10.000 simulaties, dat per simulatie bepaald wordt door het pensioenresultaat per geboortjaar te wegen naar het aantal personen van het betreffende geboortjaar dat per rapportagedatum in het bestand aanwezig is. Het 5^e percentiel, dat als slechtweerscenario geldt, wordt op dezelfde wijze berekend.

Het pensioenresultaat en het 5^e percentiel worden uiteindelijk getoetst aan kwantitatieve normen die het fonds heeft gesteld en die in overeenstemming zijn met de risicohouding van het fonds.

Er is sprake van twee soorten haalbaarheidstoetsen: de aanvangshaalbaarheidstoets en de jaarlijkse haalbaarheidstoets. De aanvangshaalbaarheidstoets wordt uitgevoerd wanneer een nieuwe regeling zal worden uitgevoerd of wanneer er een significante wijziging in het beleid heeft plaatsgevonden. De jaarlijkse haalbaarheidstoets vindt ieder jaar plaats om te onderzoeken of de resultaten nog aansluiten bij de grenzen die het fonds zichzelf heeft gesteld.

De aanvangshaalbaarheidstoets bestaat uit de volgende elementen:

- Er wordt gekeken of het pensioenresultaat op fondsniveau boven de gestelde ondergrens ligt. Dit wordt zowel voor de situatie waarin er precies voldaan wordt aan de eisen van het Vereist Eigen Vermogen als voor de feitelijke situatie gedaan. Daarbij mag het verschil tussen het pensioenresultaat en de ondergrens in de situatie waarin er precies voldaan wordt aan de vereisten van het Vereist Eigen Vermogen niet kleiner zijn dan het verschil tussen het pensioenresultaat en de ondergrens vanuit de feitelijke situatie.
- Voor de feitelijke situatie mag het 5^e percentiel niet meer dan de door het fonds gestelde norm (een percentage) afwijken van het verwachte pensioenresultaat. Als bijvoorbeeld: stel dat het 5^e percentiel niet meer dan 25% mag afwijken van een verwacht pensioenresultaat van 90%, dan geldt als ondergrens $75\% \cdot 90\% = 67,5\%$.
- Tevens dient de aanvangshaalbaarheidstoets een uitspraak te doen over de realiteit en de haalbaarheid van het premiebeleid over de gehele horizon (60 jaar), zowel vanuit de situatie waarin precies voldaan wordt aan de eisen van het Vereist Eigen Vermogen als vanuit de feitelijke situatie.
- Als laatste dient de aanvangshaalbaarheidstoets te toetsen of er sprake is van voldoende herstelcapaciteit om binnen de looptijd van het herstelplan, uitgaande van de situatie waarin aan de eisen van het Minimaal Vereist Eigen Vermogen wordt voldaan, toe te groeien naar de situatie waarin wordt voldaan aan de eisen van het Vereist Eigen Vermogen.

Het pensioenfonds heeft in 2015 de aanvangshaalbaarheidstoets uit laten voeren. Hierin is het pensioenresultaat getoetst aan door Sociale Partners benoemde ondergrenzen. Conclusie is dat aan alle drie de criteria wordt voldaan (zie onderstaande tabel).

Voorts is gebleken dat het premiebeleid over de gehele horizon voldoende realistisch en haalbaar is.

Wanneer gestart wordt vanuit de situatie waarin precies aan de vereisten van het MVEV wordt voldaan, blijkt uit de berekeningen dat de dektingsgraad gemiddeld in 4 jaar toegroeit naar het vereiste niveau (VEV).

Toetsing	Ondergrens	Resultaat	Voldaan?
Vanuit evenwichtssituatie			
<u>Mediaan</u>	80%	89%	✓
Vanuit feitelijke situatie			
<u>Mediaan</u>	75%	83%	✓
Relatieve afwijking t.o.v. mediaan	30%	28%	✓

Figuur 8.2: Uitkomsten aanvangshaalbaarheidstoets 2015

Voor de jaarlijkse haalbaarheidstoets wordt alleen gerekend vanuit de feitelijke situatie. Er wordt getoetst of het verwachte pensioenresultaat boven de gestelde ondergrens ligt, die in de aanvangshaalbaarheidstoets is gebruikt. Tevens wordt gekeken of het 5^e percentiel niet meer dan de gestelde norm afwijkt van het verwachte pensioenresultaat.

Indien dit niet het geval blijkt te zijn, gaat het pensioenfondsbestuur in overleg met sociale partners om het pensioenfondsbeleid te herschouwen.

In verband met het eind 2018 herijkte strategisch beleggingsbeleid van het pensioenfonds heeft het bestuur per 1 januari 2019 een nieuwe aanvangshaalbaarheidstoets uitgevoerd. De uitkomsten van deze aanvangshaalbaarheidstoets zijn weergegeven in onderstaande tabel. Door aanpassing van het strategisch beleggingsbeleid komt het verwacht pensioenresultaat hoger uit, maar ook de relatieve afwijking ten opzichte van de mediaan. Ook na aanpassing van het beleid is het pensioenfonds in staat de opdracht van sociale partners uit te voeren. Er wordt voldaan aan de (ongewijzigde) gestelde ondergrenzen / maximale afwijking.

Toetsing	Ondergrens	Resultaat	Voldaan?
Vanuit evenwichtssituatie			
<u>Mediaan</u>	80%	90%	✓
Vanuit feitelijke situatie			
<u>Mediaan</u>	75%	81%	✓
Relatieve afwijking t.o.v. mediaan	30%	29%	✓

Figuur 8.3: Uitkomsten aanvangshaalbaarheidstoets 2019

Vanwege de inkomende Collectieve Waardeoverdracht vanuit PHJ per 1 april 2022 is er op 1 januari 2022 een nieuwe aanvangs-HBT uitgevoerd. De uitkomsten van deze aanvangshaalbaarheidstoets zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Het verwacht pensioenresultaat en de relatieve afwijking ten opzichte van de mediaan komen ongeveer hetzelfde uit. Ook na aanpassing van het beleid is het pensioenfonds in staat de opdracht van sociale partners uit te voeren. Er wordt voldaan aan de (ongewijzigde) gestelde ondergrenzen / maximale afwijking.

Toetsing	Ondergrens	Resultaat	Voldaan?
Vanuit evenwichtssituatie			
<u>Mediaan</u>	80%	85%	✓
Vanuit feitelijke situatie			
<u>Mediaan</u>	75%	81%	✓
Relatieve afwijking t.o.v. mediaan	30%	20%	✓

Figuur 8.4: Uitkomsten aanvangshaalbaarheidstoets 2022



Uitbestedingsbeleid

10 december 2024
Versie 0.1

Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Uitbestedingsrisico
3. Scope uitbestedingsbeleid
4. Wettelijk kader en beleidsregels
 - 4.1. Pensioenwet
 - 4.2. Besluit uitvoering Pensioenwet
 - 4.3. Code Pensioenfondsen
 - 4.4. Beleidsregels, richtlijnen en themaonderzoeken van De Nederlandsche Bank (DNB)
 - 4.5. Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)
 - 4.6. Digital Operational Resilience Act (DORA)
5. Uitbestedingscyclus
 - 5.1. Beleid
 - 5.2. Keuze contractspartij
 - 5.3. Governance
 - 5.4. Monitoring
 - 5.5. Jaarlijkse evaluatie
 - 5.6. Herziening uitbestedingstraject
6. Inwerkingtreding

Bijlagen:

- | | |
|---|-------------------------------|
| A | Contracten-/afsprakenregister |
| B | Criteria uitbesteding |
| C | Rapportages |
| D | Kritieke ICT-uitbesteding |



1. Inleiding

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Groothandel in Vlakglas, de Groothandel in Verf, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf (hierna “het pensioenfonds” of “BPFV”) heeft werkzaamheden uitbesteed aan derden. De Pensioenwet stelt specifieke eisen aan het uitbestedingsbeleid van pensioenfonds. Zo moet het pensioenfonds ervoor zorgen dat de organisatie waaraan werkzaamheden zijn uitbesteed de wettelijke regels, die van toepassing zijn op het pensioenfonds, naleeft. Aan uitbesteding is een aantal risico's verbonden. Het bestuur heeft beleid vastgesteld met betrekking tot de beheersing van die risico's. Centraal in het uitbestedingsbeleid van BPFV staat dat uitbesteding weliswaar de plaats van uitvoering van werkzaamheden verlegt of gebruik wordt gemaakt van andere natuurlijke en/of rechtspersonen of processen c.q. systemen, maar niet de bestuurlijke verantwoordelijkheid daarvoor.

Het doel van het uitbestedingsbeleid is om vast te leggen hoe het bestuur er zorg voor draagt dat de uitbestede werkzaamheden binnen de wettelijke regels van de Pensioenwet, de Algemene Verordening Gegevensbescherming, de Digitale Operational Resilience Act (DORA) en de checklist Gedragslijn verwerking persoonsgegevens van de Pensioenfederatie vallen, de uitvoering van de uitbestede werkzaamheden de afgesproken resultaten behaalt en volgens het door het bestuur geformuleerde uitbestedingsbeleid handelt op een wijze waarbij het bestuur zijn volledige verantwoording kan blijven nemen en in control blijft.

Het uitbestedingsbeleid beschrijft:

- het wettelijk kader omtrent uitbesteding;
- de doelstelling, reikwijdte, uitgangspunten en uitvoering van het uitbestedings-beleid van BPFV;
- de procedure, monitoring en evaluatie van de kwaliteit van de uitbestede diensten.

2. Uitbestedingsrisico

Het bestuur heeft dit risico als volgt gedefinieerd: het uitbestedingsrisico is 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 onvoldoende is en/of niet wordt gewaarborgd. Dit uitbestedingsbeleid is nadrukkelijk gerelateerd aan het Beleidsdocument Integraal Risicomanagement en de Abtn van BPFV. Het bestuur toetst jaarlijks haar uitbestedingsbeleid en uitgangspunten (of tussentijds, indien omstandigheden dit met zich mee brengen). Afhankelijk van de uitkomsten van deze toets wordt het uitbestedingsbeleid geactualiseerd.

3. Scope uitbestedingsbeleid

Hoewel de certificerend actuaris en waarmerkend accountant) formeel niet als een vorm van uitbesteding kunnen worden gezien worden zij hier bewust gelijk gesteld met uitbestedingspartijen. Ook een waarmerkend accountant en certificerend actuaris kunnen op basis van een aantal criteria worden geselecteerd.

Het uitbestedingsbeleid heeft tenminste betrekking op de uitbesteding van / dienstverlening door de:

- pensioenadministratie;
- vermogensbeheerders;
- custodian;
- adviseurs;

- waarmerkend accountant;
- (extern) bestuursbureau;
- compliance officer;
- certificerend actuaire.

Al deze partijen worden hierna aangehaald als 'contractspartij'.

Het pensioenfonds heeft een apart contractenregister (bijlage A) opgesteld waarin het onderstaande is opgenomen:

- de werkzaamheden die zijn uitbesteed;
- aan wie de werkzaamheden zijn uitbesteed;
- hoe de afspraken zijn vastgelegd;
- wat de looptijd van de overeenkomst is;
- wat de eventuele opzegtermijn is.

Dit uitbestedingsbeleid is in de regel niet van toepassing op contracten of overeenkomsten waarbij het contractsniveau in totaal per jaar lager is dan een bedrag van € 10.000 exclusief BTW of een eenmalig bedrag lager dan € 15.000 exclusief BTW. Hiermee is een balans tussen enerzijds het 'in control zijn' en anderzijds kosten / tijdsinspanning geborgd. Deze contracten of overeenkomsten worden wel opgenomen in het contractenregister. Het uitbestedingsbeleid is van toepassing op alle bestaande en/of nieuwe uitbestedings-overeenkomsten gedurende de gehele looptijd van deze overeenkomsten.

4. Wettelijk kader en beleidsregels

4.1 Pensioenwet

Beheerste en integere bedrijfsvoering

Artikel 143 Pensioenwet (hierna: PW) bepaalt dat een pensioenfonds zijn organisatie zodanig inricht dat deze een beheerste en integere bedrijfsvoering waarborgt. Artikel 18 tot en met 22c van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen (Besluit FTK) geven verdere invulling aan de norm van een beheerste en integere bedrijfsvoering. Zo zijn pensioenfondsen onder meer gehouden tot:

- een systematische analyse van de integriteitsrisico's;
- het vaststellen en uitvoeren van een integriteitsbeleid;
- het hebben van procedures en maatregelen met betrekking tot de omgang met en vastlegging van incidenten;
- het voeren van een beleid inzake beloningen dat niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor het pensioenfonds aanvaardbaar (beheerst beloningsbeleid);
- het hebben van procedures en maatregelen met betrekking tot het tegengaan van belangenverstrengeling;
- het voeren van een beleid dat gericht is op de (duurzame) beheersing van risico's.
- het uitvoeren van een haalbaarheidstoets.

Uitbesteding

Een pensioenfonds kan er voor kiezen een deel van de werkzaamheden uit te besteden aan een derde (artikel 34 PW / artikel 12 tot en met 14.0a Besluit uitvoering PW). Onder uitbesteding wordt verstaan het op structurele basis laten uitvoeren van werkzaamheden, daaronder begrepen processen of delen van processen, door onafhankelijke derden. De volgende werkzaamheden mogen op grond van artikel 34 Pensioenwet echter niet worden uitbesteed:

- Taken en werkzaamheden van de personen die het dagelijks beleid bepalen waaronder mede begrepen het vaststellen van beleid en het afleggen van een verantwoording over het gevoerde beleid;
- Het opstellen van en toezien op het strategisch beleid ten aanzien van vermogensbeheer;
- Werkzaamheden waarvan uitbesteding de verantwoordelijkheid van de contractspartij voor de organisatie en beheersing van bedrijfsprocessen en het toezicht daarop kan ondermijnen;

- Indien de uitbesteding een belemmering kan vormen voor een adequaat toezicht op de naleving van de wettelijke regels.
- Tevens mogen op grond van artikel 34 Besluit uitvoering Pensioenwet werkzaamheden niet worden uitbesteed:
- Indien door de uitbesteding het operationele risico onnodig toeneemt; of
 - Indien door de uitbesteding de continuïteit en de toereikendheid van de dienstverlening aan deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden worden ondermijnd.

4.2 Besluit uitvoering Pensioenwet

In geval van uitbesteding zijn pensioenfondsbesturen op grond van artikel 14 Besluit uitvoering PW verplicht tot:

- het formuleren van adequaat beleid rond de uitbesteding;
- het uitvoeren van een systematische analyse van risico's die samenhangen met de uitbesteding van werkzaamheden en vastlegging hiervan;
- het beschikken over procedures en maatregelen met betrekking tot de uitbesteding van werkzaamheden als onderdeel van een beheerste en integrale bedrijfsvoering zoals bedoeld in artikel 143 PW;
- het beschikken over toereikende procedures, maatregelen, deskundigheid en informatie om de uitvoering van de uitbestede werkzaamheden te kunnen beoordelen;
- het schriftelijk vastleggen van het uitbestedingsbeleid en de uitvoering ervan. Dit beleid wordt minstens eenmaal per drie jaar geëvalueerd. Na een belangrijke wijziging moet het beleid zo spoedig mogelijk worden aangepast.

Op grond van artikel 14.0a Besluit uitvoering PW stelt het pensioenfonds De Nederlandsche Bank (hierna: DNB) tijdig in kennis van het uitbesteden van werkzaamheden aan een derde en van belangrijke ontwikkelingen met betrekking tot de uitbestede werkzaamheden. Bij uitbesteding van (de werkzaamheden dan wel het houderschap van de) sleutelfuncties of het beheer van het pensioenfonds wordt DNB in kennis gesteld voordat de uitbestedingsovereenkomst in werking treedt.

Uitbestedingsovereenkomst

De afspraken omtrent de uitbesteding van werkzaamheden moeten schriftelijk worden vastgelegd in een uitbestedingsovereenkomst (artikel 13 Besluit uitvoering PW). In deze overeenkomst wordt in ieder geval geregeld:

1. De werkzaamheden die worden uitbesteed onder verwijzing, indien mogelijk, naar de administratieve organisatiebeschrijving van het pensioenfonds, alsmede de voorwaarden waaronder de uitbesteding plaatsvindt;
2. Sluitende afspraken in beleggingsmandaten indien sprake is van uitbesteding van vermogensbeheer;
3. De onderlinge informatie-uitwisseling tussen het pensioenfonds en de uitvoerende partij en periodieke rapportage over de naleving van de kwaliteitsafspraken en/of de prestatiedoelen en over de onderkende risico's;
4. De kwaliteit van de dienstverlening, ofwel prestatiedoelen per uitbesteed proces;
5. De verplichting voor de uitvoerende partij om informatie waar de toezichthouder ter uitvoering van zijn wettelijke taak om vraagt rechtstreeks aan de toezichthouder ter beschikking te stellen;
6. De mogelijkheid voor het pensioenfonds om te allen tijde wijzigingen aan te brengen in de wijze waarop de uitvoering van de werkzaamheden door de uitvoerende partij geschiedt;
7. De verplichting voor de uitvoerende partij om het pensioenfonds in staat te stellen blijvend te voldoen aan het bij of krachtens de Pensioenwet dan wel de Wet verplichte beroepspensioenregeling bepaalde (waaronder waarborging van scheiding gegevens en bestanden van verschillende opdrachtgevers en privacy aspecten);
8. De mogelijkheid voor de toezichthouder om onderzoek ter plaatse te doen of te laten doen bij de uitvoerende partij;
9. De uitvoerende partij is verplicht om (een vermoeden van) incidenten binnen haar eigen organisatie dan wel bij derden die in opdracht van de uitvoerende partij werkzaamheden verricht, zo spoedig mogelijk na

het bekend zijn geworden van (een vermoeden tot) een incident hiervan melding te doen aan het pensioenfonds. Het pensioenfonds meldt incidenten in de organisatie van een uitbestedingsrelatie onverwijld aan DNB (Meldpunt Misstanden);

10. Op het moment van aangaan of tijdens de looptijd van de overeenkomst mag er geen sprake zijn van een personele unie tussen een mede-beleidsbepaler van het pensioenfonds en de uitvoerende partij aan wie de diensten worden of zijn uitbesteed;
11. De wijze waarop de overeenkomst wordt beëindigd, de bijbehorende minimumopzegtermijnen en de wijze waarop wordt gewaarborgd dat het pensioenfonds de werkzaamheden na beëindiging van de overeenkomst weer zelf kan uitvoeren of door een andere uitvoerende partij kan laten uitvoeren;
12. De toepasselijkheid van de algemene beginselen van het beloningsbeleid van het pensioenfonds op de uitvoerende partij;
13. De verplichting tot het melden van wijzigingen in het beloningsbeleid van de uitvoerende partij;
14. De toepasselijkheid van het IT-beleid van het fonds op de uitvoerende partij;
15. In geval van (gedeeltelijke) uitbesteding van een sleutelfunctie, de wijze waarop gewaarborgd is dat de invulling van werkzaamheden op een onafhankelijke wijze plaatsvindt.

De overeenkomsten inzake het uitbesteden van ICT-diensten zullen*, in aanvulling op de reeds opgesomde verplichtingen, ten minste de volgende verplichtingen bevatten:

- Een vermelding of er sprake is van het uitbesteden van een ICT-dienst die een kritieke of belangrijke functie ondersteunt. Hiernaast bevat het beschrijvingen van het dienstenniveau, met inbegrip van actualiseringen en herzieningen daarvan met kwantitatieve en kwalitatieve prestatiedoelstellingen.
- De locaties, met name de regio's of landen, waar de contractueel overeengekomen of uitbestede functies en ICT-diensten moeten worden geleverd en waar gegevens moeten worden verwerkt, met inbegrip van de opslaglocatie, en de verplichting voor de ICT-uitbestedingsrelatie om het pensioenfonds vooraf in kennis te stellen indien het voornemens is van locatie te veranderen.
- Bepalingen inzake beschikbaarheid, authenticiteit, integriteit en vertrouwelijkheid met betrekking tot de bescherming van gegevens, met inbegrip van persoonsgegevens.
- De verplichting op de ICT-uitbestedingsrelatie om het pensioenfonds zonder extra kosten, of tegen een vooraf bepaalde kostprijs, bijstand te verlenen wanneer zich een incident voordat dat verband houdt met de aan het pensioenfonds geleverde ICT-dienst.
- De voorwaarden voor deelname aan bewustmakingsprogramma's op het gebied van ICT-beveiliging en opleidingen inzake digitale operationele weerbaarheid van het pensioenfonds door de ICT-uitbestedingsrelatie.

* Indien de uitbestedingsrelatie een financiële entiteit is die onder financieel toezicht staat op basis van een autorisatie/vergunning/registratie, geldt die dienst als gereguleerde financiële dienst en niet als ICT-dienst.

4.3 Code Pensioenfonds

Het bestuur onderschrijft de Code Pensioenfonds die is opgesteld door de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid. Enkele in de Code opgenomen normen hebben een direct verband met uitvoering, uitbesteding en kosten en risico's daarvan.

Zo:

- is het bestuur verantwoordelijk voor alles wat door of namens het pensioenfonds wordt gedaan. Vanuit deze verantwoordelijkheid heeft het bestuur een visie op de kwaliteit van de uitvoering van de pensioenregeling en het bijbehorende kostenniveau. Het pensioenfonds monitort de kwaliteit en kosten van de uitvoering en evalueert deze jaarlijks.
- neemt het bestuur in de uitbestedingsovereenkomst adequate maatregelen op voor als de dienstverlener of een door hem ingeschakeld derde onvoldoende presteert, de overeenkomst niet naleeft, schade veroorzaakt door handelen of nalaten.

4.4 Beleidsregels, richtlijnen en themaonderzoeken van De Nederlandsche Bank (DNB)

In aanvulling op het hierboven geschetste wettelijke kader hanteert DNB ook eigen beleidsregels teneinde de beheersbaarheid van uitbestede bedrijfsprocessen te bevorderen. In juni 2014 is dit samengevat in de brochure:

'Guidance: uitbesteding door pensioenfondsen'. Hierin worden 5 onderdelen inzake uitbesteding behandeld:

- uitbestedingsbeleid;
- keuze van de uitvoerder;
- governance uitbesteding;
- monitoring uitbesteding; en
- evaluatie uitbesteding.

Kort samengevat komen deze beleidsregels er op neer dat:

- er een stevig risicomanagement wordt gevoerd;
- er regelmatig een toets plaatsvindt op de uitvoering (bijv. aan de hand van periodieke rapportages);
- er sprake is van duidelijke schriftelijke afspraken (i.c. mandaten, uitbestedings-overeenkomsten, Service Level Agreements (SLA)) ten aanzien van alle aspecten die de uitbesteding bepalen.

Daarnaast voert DNB periodiek themaonderzoeken uit die richting geven voor het verder aanscherpen van het uitbestedingsbeleid. Door DNB is aanvullende guidance gegeven over de meldingsplicht van uitbestede werkzaamheden aan DNB. DNB geeft de navolgende regels:

- de meldingsplicht heeft tenminste betrekking op de (onder)uitbesteding van het beheer van het pensioenfonds;
- onder "beheer" wordt verstaan: "belangrijke of kritieke werkzaamheden op het terrein van administratie (rechtenbeheer) en op het terrein van vermogensbeheer;
- of werkzaamheden belangrijk of kritiek zijn hangt af van de complexiteit en omvang van het pensioenfonds en de impact van de (onder-)uitbesteding op de bedrijfsvoering. Het is aan het pensioenfonds om te bepalen of een activiteit belangrijk of kritiek is. Hiervoor dient een risicoanalyse gemaakt te worden;
- uitbesteding en onderuitbesteding van werkzaamheden op het terrein van de pensioenadministratie (rechtenbeheer) vallen in ieder geval onder 'belangrijke of kritieke activiteiten';
- wat vermogensbeheer betreft verwacht DNB dat pensioenfondsen (onder-)uitbesteding van vermogensbeheer van tenminste 30% van het beheerd vermogen aanmerken als een 'belangrijke of kritieke activiteit';
- onder belangrijke of kritieke activiteiten wordt door DNB ook het gebruik maken van fiduciair beheer en het gebruik maken van een custodian geschaard.

Voor de beoordeling of een (onder)uitbesteding belangrijk of kritiek is, en dus vooraf gemeld moet worden, worden de volgende criteria gehanteerd:

- het kritisch karakter en het profiel van inherente risico's van de uit te besteden activiteiten, dat wil zeggen de vraag of de activiteiten essentieel zijn voor de bedrijfsvoering en bedrijfscontinuïteit van het pensioenfonds en haar verplichtingen;
- het operationele effect van onderbrekingen en de daarmee gepaard gaande juridische risico's en reputatierisico;
- het effect dat een verstoring van de activiteit kan hebben op de kernactiviteiten van het pensioenfonds;
- het effect dat een schending van de vertrouwelijkheid, integriteit of beschikbaarheid van de gegevens kan hebben op het pensioenfonds en de (gewezen) deelnemers, partners en pensioengerechtigden;
- (onder-)uitbesteding van vermogensbeheer van tenminste 30% van het beheerd vermogen wordt aangemerkt als een 'belangrijke of kritieke activiteit'.

Uitbestedingen die niet tot het 'beheer van een pensioenfonds' gerekend worden moeten ook gemeld worden, voor zover het gaat om werkzaamheden die deel uitmaken van of voortvloeien uit het uitoefenen van het bedrijf of de wezenlijke bedrijfsprocessen ter ondersteuning daarvan. Het bestuur beslist welke werkzaamheden behoren tot het uitoefenen van het bedrijf of de wezenlijke bedrijfsprocessen en dus gemeld worden.

Ook belangrijke ontwikkelingen in de (onder)uitbestedingsrelatie moeten gemeld worden. Dit betreft o.a. onderuitbesteding door de andere partij, wijzigingen in de werkzaamheden die (onder)uitbesteed zijn en beëindiging van de (onder)uitbesteding. Overige (onder)uitbestedingen worden jaarlijks via de jaarstaten aan DNB gemeld.

4.5 Algemene Verordening Gegevensbescherming

Het pensioenfonds treft te allen tijde passende beveiligingsmaatregelen om de juiste verwerking van persoonsgegevens en de privacyrechten van betrokkenen te waarborgen overeenkomstig de verplichtingen op grond van de AVG, ook in het kader van alle uitbestedingen.

4.6 Digital Operational Resilience Act (DORA)

Het beleid maakt verder een onderscheid tussen de uitbesteding van ICT-diensten en niet-ICT-diensten. Voor ICT-uitbesteding gelden aanvullende beleidsregels bovenop de algemene bepalingen voor uitbesteding. Binnen deze categorie wordt verder onderscheid gemaakt tussen kritieke en niet-kritieke ICT-uitbestedingspartijen. Het Uitbestedingsbeleid geldt zowel voor kritieke als niet kritieke ICT-uitbestedingspartijen. Een kritieke ICT-uitbestedingspartij is vergelijkbaar met een kritieke uitbestedingspartij, echter het type dienst van de uitbestedingspartij bepaald of het ook een kritieke ICT-uitbestedingspartij betreft waarvoor aanvullende beleidsbepalingen van toepassing zijn.

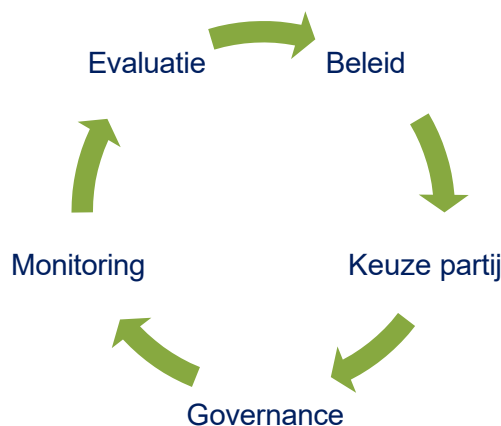
De DORA bevat relevante regelgeving die betrekking hebben op de precontractuele- en de contractuele fase van de uitbestedingscyclus. Het fonds classificeert haar kritieke ICT-uitbestedingspartijen aan de hand van de uitbestedingsrichtlijnen van DNB en DORA. In het kader van de kritieke ICT-uitbesteding stelt bijlage 3 van dit beleid aanvullende eisen op de minimale vereisten van het Uitbestedingsbeleid.

Informatieregister

Het pensioenfonds heeft een informatieregister opgesteld. In dit register worden alle ICT-dienstverleners systematisch gecategoriseerd en gedetailleerd gedocumenteerd. Dit register wordt herzien bij relevante veranderingen binnen de ICT-uitbesteding van het pensioenfonds of, indien er geen wijzigingen zijn, ten minste jaarlijks bijgewerkt. Daarnaast stelt het pensioenfonds, indien de toezichthouder hierom verzoekt, het volledige informatieregister of specifieke onderdelen daarvan beschikbaar.

5. Uitbestedingscyclus

Om als bestuur regie te blijven houden over alle uitbestede werkzaamheden wordt de volgende cyclus doorlopen:



5.1 Beleid

Het bestuur is verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenregeling. De doelstelling van het uitbestedingsbeleid van het pensioenfonds is gericht op een zo optimaal mogelijke uitvoering in het belang van de deelnemers. Hierbij wordt minimaal voldaan aan de eisen zoals deze vastliggen in de Pensioenwet. Er worden eisen gesteld aan de uitbestedingspartijen die bijdragen aan een deugdelijk, prudent en doeltreffend bestuur van het pensioenfonds en gericht zijn op continuïteit, kwaliteit en integriteit.

BPFV hanteert hierbij de volgende uitgangspunten:

- Het bestuur besteedt geen werkzaamheden uit die niet mogen worden uitbesteed als bedoeld in artikel 34, lid 2 van de Pensioenwet;
- De termijn waarvoor de werkzaamheden worden uitbesteed ('contractsduur') bedraagt drie jaar. Voorafgaand aan de expiratie van de overeenkomst vindt een marktverkenning plaats naar een mogelijke nieuwe contractspartij. In voorkomende gevallen kan het bestuur hier gemotiveerd van afwijken;
- Het bestuur blijft eindverantwoordelijk voor de uitbestede activiteiten of processen;
- Het bestuur besteedt geen werkzaamheden uit aan een rechtspersoon waarin één of meerdere leden van het bestuur, de Raad van Toezicht of overige fondsorganen een (in)direct zakelijk belang hebben dan wel tot wie zij in dienstbetrekking staat;
- Het bestuur toetst regelmatig (minimaal een keer per jaar) of de wijze waarop de uitbestede werkzaamheden worden verricht nog in overeenstemming is met de gemaakte afspraken;
- Het bestuur verlangt bij de uitbesteding van werkzaamheden dat de uitbestedende partij een beloningsbeleid kent waarbij het variabele deel niet kan leiden tot ongewenste beloningsprikkel (Principes voor beheerst beloningsbeleid van DNB en de AFM) waarbij de belangen voor BPFV in gevaar kunnen worden gebracht;
- De partijen waaraan werkzaamheden worden uitbesteed beschikken over een gedragscode die minimaal gelijkwaardig is aan de gedragscode die het pensioenfonds hanteert;
- In de regel wordt er meer dan één offerte opgevraagd om in ieder geval de prijs en kwaliteit met elkaar te kunnen vergelijken.

Daarnaast heeft het bestuur een aantal algemene en, naar type contractspartij, specifieke criteria vastgesteld (bijlage B).

5.2 Keuze contractspartij

Voor elke vorm van uitbesteding wordt een gedegen traject doorlopen, dit onder verantwoordelijkheid van het bestuur. Zij kan besluiten hierbij gebruik te maken van een extern deskundige. Dit traject bestaat uit de volgende onderdelen:

- Voorbereiding
 - vaststellen scope uit te besteden werkzaamheden;
 - risicoanalyse potentiële kandidaten;
 - vaststellen shortlist te benaderen kandidaten;
- Opstellen van Request for Information (Rfi) (optioneel) en Request for Proposal (Rfp);
- Rfi / Rfp traject en analyse (incl. eventuele site visits en praktijk cases);
- Formulering concept advies;
- Consultatie Risicomanagement commissie;
- Besluitvorming bestuur over definitief advies.

5.3 Governance

Structuur

De governance structuur ten aanzien van uitbesteding is als volgt ingericht:

Fondsorgaan	Taken
<i>Bestuur</i>	▪ Evalueren uitgangspunten / criteria beleid; ▪ Vaststellen uitbestedingsbeleid; ▪ Definitieve keuze contractspartijen; ▪ Vaststellen overeenkomsten; ▪ Monitoring uitbestedingscyclus.
<i>Dagelijks bestuur (DB)</i>	▪ Evaluatie van uitbestedingspartijen onder regie van DB; ▪ Rapportering aan en adviseren bestuur.
<i>Sleutelfunctiehouder risicobeheer</i>	▪ Inrichting van processen risicobeheer uitbesteding; ▪ beoordeling en controle risico's uitbesteding; ▪ Inrichten en onderhouden van rapportages; ▪ Risico-alertheid bevorderen; ▪ Advisering vanuit controlefunctie.
<i>Sleutelfunctiehouder interne audit</i>	▪ Beoordeling van bij de uitbestedingspartijen uitgevoerde audits; ▪ Bepalen van de consequenties voor het pensioenfonds en bewaken van de noodzakelijke follow up.
<i>Pensioen- en communicatiecommissie (PCC)</i>	▪ Beheersing en controle uitbestedings-risico en risico's m.b.t. afdwingbaarheid contracten en SLA's; ▪ Voorbereiden van / participeren tijdens evaluatie overige partijen (partijen niet toebedeeld aan de BAC of het DB); ▪ Signaleren en adresseren relevante ontwikkelingen op het gebied van (uitbesteding van) communicatie; ▪ Voorbereiden van / participeren tijdens evaluatie communicatieadviseurs- en uitvoerders; ▪ Adviseren inzake mogelijke contractspartijen op het gebied van communicatie met stakeholders.
<i>Beleggingsadviescommissie (BAC)</i>	▪ Signaleren en adresseren relevante ontwikkelingen op het gebied van uitbesteding van vermogensbeheer; ▪ Voorbereiden van / participeren tijdens evaluatie fiduciair manager, vermogensbeheerders en (externe) beleggingsadviseur.
Bestuursbureau	▪ Bewaakt het contractenregister en adviseert het (dagelijks) bestuur of de desbetreffende commissie tijdig over de te nemen stappen; ▪ Bewaakt en/of geeft (mede) uitvoering aan het beoordelen van alle (concept) contracten aan het uitbestedingsbeleid en op juistheid en volledigheid;

- Informeert het (dagelijks) bestuur of de desbetreffende commissie over relevante ontwikkelingen op het gebied van uitbesteding;
- Bereidt de evaluatie van de contractspartijen voor (planning, dossier) en begeleidt het (dagelijks) bestuur of de desbetreffende commissie tijdens en na de evaluatie (rapportage).

Uitbestedingsovereenkomst

Het bestuur draagt er zorg voor dat de afspraken met betrekking tot uitbesteding van werkzaamheden schriftelijk worden vastgelegd in een overeenkomst. In deze overeenkomst worden in ieder geval de onderstaande aspecten opgenomen:

- De specifieke werkzaamheden die de contractspartij verricht voor het pensioenfonds en de reguliere vergoeding die het pensioenfonds hiervoor verschuldigd is;
- Specifieke afspraken over vergoeding in geval van meerwerk (inclusief een opsomming van de te hanteren uurtarieven) – waarbij uitgangspunt is dat het bestuur activiteit vooraf wordt gevraagd in te stemmen;
- Beëindigingsgronden (ook tussentijds, bijvoorbeeld in geval van een overname van de contractspartij door een andere partij die niet onder een Nederlandse of Europese toezichthouder valt of een liquidatie of fusie van BPFV);
- Een contractueel raamwerk met betrekking tot de beëindigingscondities (kosten, verplichtingen);
- Een meldplicht m.b.t. (vermoedens van) incidenten binnen de interne organisatie van de contractspartij;
- Het aantoonbaar borgen van datakwaliteit en de mogelijkheid van het pensioenfonds om periodiek een externe audit uit te laten voeren op deze kwaliteit. Hierbij heeft de contractspartij een medewerkingsplicht;
- Vrijwaring, condities waaronder finale kwijting door het pensioenfonds *kan* worden verleend, wanprestatie en aansprakelijkheid;
- De verplichting deze werkzaamheden op een efficiënte, zorgvuldige en professionele manier uit te voeren. De contractspartij wordt last en volmacht verleend om al datgene te doen wat gewenst, nuttig of noodzakelijk is in het belang van het pensioenfonds en wat voortvloeit uit de hem opgedragen taken;
- Het zorgvuldig beheer van documentatie, informatie en gegevens van het pensioenfonds, deelnemers en pensioengerechtigden, alsmede een borging van behoud van informatie in geval van calamiteiten;
- De verplichting tot geheimhouding van de (persoons)gegevens van het pensioenfonds en de verklaring in te staan voor de deskundigheid en de betrouwbaarheid van het personeel dat met de uitvoering van de werkzaamheden wordt belast;
- De contractspartijen geven een verklaring af die nodig is voor een adequate beheersing van de risico's;
- Waarborging dat de uitvoerende organisatie aan DNB alle gevraagde inlichtingen verstrekt, zo nodig DNB toegang geeft tot de relevante boeken en administratieve bescheiden en aanwijzingen van DNB zal opvolgen.
- Voldoen aan de verplichting om het pensioenfonds in staat te stellen tot naleving van relevante wet- en regelgeving;
- De toepasselijkheid van de algemene beginselen van het beloningsbeleid van het pensioenfonds. Indien de uitbestedingsrelatie onder één van de EU-richtlijnen valt zoals bedoeld in artikel 2 lid 2 sub b van de IORP II-richtlijn, kan worden afgeweken van de algemene beginselen van het beloningsbeleid. Het pensioenfonds zorgt er in dat geval voor zicht te hebben op het beloningsbeleid van deze uitbestedingsrelatie en betreft dit beleid bij de keuze voor de uitbestedingsrelatie en maakt zijn beleid dienaangaande openbaar. Het pensioenfonds verlangt in elk geval een beloningsbeleid waarbij het

variabele deel niet kan leiden tot ongewenste beloningsprikkels (beheerst beloningsbeleid artikel 21a Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen) waarbij de belangen voor het pensioenfonds in gevaar kunnen worden gebracht;

- De verplichting om wijzigingen in het beloningsbeleid van de uitbestedingspartij aan het pensioenfonds te melden;
- De mogelijkheid van het tussentijds opschorten van uitbestede activiteiten;
- De door de contractspartij te behalen resultaatsnormafspraken (SLA) en sancties in geval van het (stelselmatig) niet voldoen aan deze normen
- Wijze van rapporteren van de contractspartij over de door haar behaalde resultaatsnormafspraken (SLA rapportages);
- de wijze van evaluatie van de samenwerking tussen het pensioenfonds en de contractspartij en de wijze waarop de contractspartij uitvoering geeft aan de aan haar uitbestede werkzaamheden;
- Eventuele uitbesteding aan derde partijen door de contractspartij (onderuitbesteding);
- In geval van uitbesteding van sleutelfuncties, de borging dat de invulling van de werkzaamheden op een onafhankelijke wijze plaatsvindt.

Het bestuur informeert DNB indien vereist tijdig over het uitbesteden van werkzaamheden aan derden en over belangrijke ontwikkelingen over de uitbestede werkzaamheden.

Bij uitbesteding van sleutelfuncties of het beheer van het pensioenfonds wordt DNB in kennis gesteld voordat de uitbestedingsovereenkomst in werking treedt.

Na het vastleggen van de afspraken in een uitbestedingsovereenkomst informeert het bestuur DNB over deze uitbesteding. Daarnaast informeert het bestuur op ad hoc basis DNB over belangrijke ontwikkelingen ten aanzien van de uitbestede werkzaamheden. Is sprake van uitbesteding van sleutelfuncties of het beheer van het pensioenfonds, dan informeert het bestuur DNB voordat de uitbestedingsovereenkomst in werking treedt.

5.4 Monitoring

Als onderdeel van de afspraken met de uitvoerende organisatie wordt vastgelegd op welke wijze de monitoring van de naleving van de afspraken plaatsvindt. Periodiek wordt gecontroleerd of de afspraken met de uitvoerende organisatie correct en tijdig worden nagekomen. Deze controle vindt onder meer plaats op basis van frequente rapportages conform de SLA die zijn voorzien van een gedegen toelichting. Deze rapportages zien ook op klachten, incidenten en uitzonderingen. Maar ook ISAE 3402 rapportages en de maand- en kwartaalrapportages van de vermogensbeheerders worden hier nadrukkelijk bij betrokken. Specifiek voor de ISAE rapportage geldt dat het bestuur tijdig vooraf de scope van de rapportage vaststelt en de desbetreffende contractspartijen opdracht geeft conform de scope te rapporteren. Op deze wijze is geborgd dat het bestuur de naar haar mening kritische processen kan monitoren.

Indien de monitoring van de afspraken leidt tot de constatering dat de afgesproken niveaus van dienstverlening niet worden gerealiseerd zal onverwijld actie worden ondernomen. In samenwerking met de uitvoerende organisatie zullen de oorzaken achterhaald worden en zullen maatregelen worden getroffen om het gewenste niveau alsnog te kunnen realiseren en om een mogelijke herhaling in de toekomst te voorkomen. Indien de uitvoerende organisatie niet tijdig in staat blijkt om de geconstateerde tekortkomingen te verhelpen gaat het bestuur over tot heroverweging van de uitbesteding.

Naast de periodiek rapportage ontvangt het pensioenfonds jaarlijks, op grond van de contractuele afspraken met de betreffende uitvoerende organisatie, een ISAE 3402 type II verklaring.

Het bestuur beoordeelt de rapportage waarbij wordt gelet op de scope van de verklaring alsmede de bevindingen van de externe accountant.

In aanvulling op de rapportages vindt tenminste jaarlijks een gesprek plaats met de directie en/of (afhankelijk van de situatie / het dossier) de compliance officer of risk officer van de contractspartij. Tijdens dit gesprek komt onder meer aan de orde:

- interne ontwikkelingen contractspartij (continuïteit, reputatie, bedrijfs-voering);
- interne ontwikkelingen BPFV;
- eventuele incidenten die zich hebben voorgedaan;
- rapportageverstrekking, beoordeling resultaatsnormen;
- onderlinge samenwerking.

5.5 Jaarlijkse evaluatie

Ongeacht de specifieke afspraken met de uitvoerende organisatie wordt er jaarlijks een evaluatie gehouden. Deze jaarlijkse evaluatie vormt een moment voor heroverweging van de uitbesteding. De jaarlijkse evaluatie vindt plaats aan de hand van een grotendeels uniforme vragenlijst zoals hieronder is weergegeven. Elke drie jaar vindt er een evaluatie plaats met het hele bestuur.

1. Algemene gegevens

1.1	Naam uitvoerende partij
1.2	Omschrijving en aard van de uitbestede werkzaamheden
1.3	Overeengekomen duur van uitbesteding

2. Monitoring

2.1	Wie voert de monitoring namens BPFV uit?
2.2	Heeft de contractspartij de toegezegde informatie tijdig en volledig ter beschikking gesteld?
2.3	Biedt de verstrekte informatie een goed inzicht in het presteren van de contractspartij?
2.4	Geven de ervaringen aanleiding tot bijstelling van de gemaakte afspraken?
2.5	Welke mogelijke knelpunten worden op basis van de monitoring onderkend?
2.6	Op welke wijze wordt aan knelpunten tegemoet gekomen?

3. Evaluatie

3.1	Op welke termijn heeft de evaluatie betrekking?
3.2	Hebben tijdens deze periode wijzigingen in de afspraken plaatsgevonden?
3.3	Verlopen de werkzaamheden conform de gemaakte afspraken?
3.4	Wordt er voldaan aan resultaatsdoelstellingen?
3.5	Hebben zich gedurende de evaluatieperiode incidenten voorgedaan?
3.6	Heeft er gedurende de evaluatieperiode overleg tussen contractspartij en pensioenfonds plaatsgevonden?
3.7	Zijn er aanleidingen om de gemaakte afspraken op korte termijn te herzien, en zo ja, met betrekking tot welke onderwerpen?
3.8	Zijn er naar aanleiding van de evaluatie redenen om de uitbesteding te heroverwegen?
3.9	Op welke termijn dient een nieuwe evaluatie plaats te vinden? (minimaal 1 x per jaar)

4. Checklist

4.1	Is er sprake van een mogelijk reputatierisico? De check wordt aan de hand van openbare bronnen uitgevoerd.
-----	--

4.2	Zijn gemelde misstanden aan de compliance officer of de vertrouwenspersoon van de betreffende uitbestedingsrelatie, doorgegeven aan de compliance officer van het pensioenfonds?
4.3	Heeft het pensioenfonds zicht op het beloningsbeleid van de uitbestedingspartij?

Op basis van de beantwoorde vragen wordt een verslag gemaakt van de relevante gegevens. Vervolgens wordt beoordeeld of de uitbesteding conform de daaraan te stellen vereisten plaatsvindt en worden de bevinden gerapporteerd aan en besproken binnen het bestuur. Indien de evaluatie leidt tot de constatering dat de afgesproken niveaus van dienstverlening niet worden gerealiseerd zal onverwijld actie worden ondernomen. In samenwerking met de uitvoerende organisatie zullen de oorzaken achterhaald worden en zullen maatregelen worden getroffen om het gewenste niveau te kunnen realiseren. Indien geconstateerd wordt dat er sprake is van structurele problemen die niet op korte termijn oplosbaar zijn besluit het bestuur over beëindiging van de uitbesteding.

5.6 Herziening uitbestedingstraject

Als onderdeel van de jaarlijkse evaluatie van de uitbesteding adviseert het dagelijks bestuur, gehoord de Pensioen- en communicatiecommissie of de Beleggingsadviescommissie, aan het bestuur of een voortzetting van de uitbesteding wenselijk is. Het bestuur neemt daarover uiteindelijk een beslissing. Los van de jaarlijkse evaluatie kan naar aanleiding van andere toetsingsmomenten of incidenten het bestuur worden geadviseerd om te besluiten een uitbesteding te heroverwegen.

6. Inwerkingtreding

Dit uitbestedingsbeleid is vastgesteld door het bestuur op 25 april 2019 en gewijzigd op 10 december 2024 en vervangt het voorgaande uitbestedingsbeleid.

Jeppe Machielsen
Voorzitter

Hugo Nieuwenhuijse
Secretaris

Bijlage A Contracten/afsprakenregister

Overzicht uitbestede werkzaamheden, partijen en overeenkomsten

In het onderstaande overzicht zijn de uitbestede werkzaamheden in kaart gebracht, inclusief de inhuur van externe adviseurs voor periodieke activiteiten.

Dienstverlener	Activiteit(en) / processen	Contract	Begindatum contract (DD MM YY)	Einddatum contract (DD MM YY)	Opzegtermijn	Opzegebepaling
AZL	Pensioenadministratie	Uitbestedingsovereenkomst inzake pensioenuitvoering	01-04-2022 t/m 31-12-2026	31-12-2026	Daarna verlenging met 5 jaren. Opzegtermijn van 12 maanden	Overeenkomst telkens met een termijn van 5 jaren worden verlengd, behoudens schriftelijke en aangetekende opzegging door één der partijen met inachtneming van een termijn van ten minste 12 kalendermaanden.
AZL	Pilot handhaving	Overeenkomst inzake handhaving	01-10-2023 t/m 30-09-2024	30-9-2024		Zonder schriftelijke opzegging herleven oorspronkelijke afspraken per 30-09-2024. (Er is een keuzemoment voor BPFV en AZL om een besluit te nemen over het vervolg dan wel beëindiging Pilot handhaving).
GSAM	Vermogensbeheer	Fiduciaire dienstovereenkomst	1-1-2019	voor onbepaalde tijd	Opzegtermijn 3 maanden	
Montae & Partners	Vermogensbeheer (adviseur)	Overeenkomst	01-02-2020 tot 31-12-2021	voor onbepaalde tijd	Opzegtermijn 3 maanden voor einde contractperiode	Stilzwijgende verlening voor periode van 1 jaar.
Montae & Partners	Bestuursondersteuning	Overeenkomst	01-04-2023 t/m 31-12-2026	31-12-2026	Opzegtermijn 3 maanden voor einde contractperiode	Stilzwijgende verlening voor periode van 1 jaar.
WTW	Adviserend actuaaris	Overeenkomst (op basis van jaarlijkse opdrachtbrief)	1-9-2012	jaarlijkse opdrachtbrief	Opzegtermijn 30 dagen	
Triple A Risk Finance	Certificerend actuaaris	Overeenkomst	01-01-2024 (boekjaren 2023, 2024, 2025)	31-12-2026	Opzegtermijn jaarlijks vóór 1 september	
PWC	Externe accountant	Schriftelijke opdrachtbrief (op basis van jaarlijkse opdrachtbrief)	Ingegaan per boekjaar 2014, per boekjaar te bezien.	voor onbepaalde tijd	Geldig totdat nieuwe opdrachtbevestiging komt, tenzij opgezegd door een van de partijen.	
PWC	Fiscaal advies / BTW	Raamovereenkomst voor advieswerkzaamheden	1-2-2016	voor onbepaalde tijd	Geldig tot wederopzegging door een van de partijen.	
Zurich Insurance plc, Netherlands branch	Bestuurders- en toezichhouders-aansprakelijkheids-verzekering	Overeenkomst	9-12-2019	voor onbepaalde tijd		Opzegtermijn jaarlijks 2 maanden voor 9 december
Compliance-i-Consultancy	Compliance	Overeenkomst	1-1-2019 voor onbepaalde tijd	voor onbepaalde tijd	Opzegtermijn 3 maanden tegen einde maand	
Indeqa	vergadertool	getekende offerte	1-3-2022	voor onbepaalde tijd	opzegtermijn 1 maand	Stilzwijgende verlening.
EY	Sleutelfunctie vervuller Interne Audit	Overeenkomst	13-12-2020	onbekend		
WTW (F. Van Rijn)	Sleutelfunctie RB en werkzaamheden IRM	Overzicht werkzaamheden en diensten SFH RB	01-10-2022 t/m 31-12-2024			Opzegtermijn 30 dagen
l'unité	IT	getekende offerte	1-1-2022	onbekend	onbekend	onbekend
DataTrust	Datakwaliteit	Hoofdovereenkomst	11-11-2022 t/m 11-11-2023	jaarlijks optie voor verlenging		

Verplichte aansluitingen

DNB

AFM

Pensioenfederatie (vrijwillig)

Pensioenregister

SUAG/UWV

Periodieke activiteiten

Werkzaamheden	Uitbesteed aan	Overeenkomst/vastlegging
ALM/risicoprofiel		Geen (per opdracht apart)
Haalbaarheidstoets	WTW	Binnen actuarieel advies
Herstelplan	WTW	Binnen actuarieel advies
Zelfevaluatie bestuur	Geen vaste partij	

Bijlage B Criteria

Algemene criteria

- De uitvoerder die de/het uit te besteden activiteit of proces gaat uitvoeren, voldoet ten minste aan de volgende criteria:
- Is aantoonbaar financieel gezond;
- Heeft een goede naam (reputatie);
- Beschikt over een beheerste en integere bedrijfsvoering, onder meer aan te tonen via een ISAE 3402-verklaring of een gelijkwaardige certificering of een gelijkwaardige zekerheid en back-up-procedures;
- Waarborgt continuïteit van dienstverlening, deskundigheid en integriteit;
- Past de algemene beginselen van het beloningsbeleid van BPFV toe. Indien de uitbestedingsrelatie onder één van de EU-richtlijnen valt zoals bedoeld in artikel 2 lid 2 sub b van de IORP-II-richtlijn, kan worden afgeweken van de Algemene Uitgangspunten van het beloningsbeleid. Het pensioenfonds zorgt er in dat geval voor zicht te hebben op het beloningsbeleid van deze uitbestedingsrelatie en betreft dit beleid bij de keuze voor de uitbestedingsrelatie en maakt zijn beleid dienaangaande openbaar. Het pensioenfonds verlangt in elk geval een beloningsbeleid waarbij het variabele deel niet kan leiden tot ongewenste beloningsprikkel (beheerst beloningsbeleid artikel 21a Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen) waarbij de belangen voor BPFV in gevaar kunnen worden gebracht;
- Periodiek vindt melding van eventuele incidenten plaats;
- Heeft een klantenbestand van voldoende omvang en stabiliteit van de ontwikkeling van het klantenbestand;
- Is innovatief en proactief;
- Beschikt over de benodigde vergunningen;
- Vertrouwelijke informatie: het pensioenfonds komt met de uitbestedingspartij overeen dat de door het pensioenfonds aangeleverde gegevens niet voor andere doeleinden worden gebruikt. Bij uitbesteding van activiteiten dient de uitbestedingspartij voldoende te waarborgen dat indien hij werkzaam is voor meer dan een opdrachtgever de gegevens en bestanden van de verschillende opdrachtgevers logisch gescheiden zijn en privacy aspecten zijn gewaarborgd.

Specifieke criteria

Per activiteit stelt BPFV specifieke criteria aan de uitvoerende organisaties. Dit betreffen mogelijke criteria, welke onder andere afhankelijk zijn van de fase in het proces van uitbesteding (bijvoorbeeld selectie nieuwe contractspartij of evaluatie bestaande contractspartij). De genoemde criteria zijn nadrukkelijk niet limitatief.

Pensioenadministratie en -uitvoering

- huidige regeling is inpasbaar in bestaande administratiesysteem;
- ruime ervaring met administratie van pensioenregelingen van pensioen-fondsen;
- stabiliteit administratiesysteem/continuïteit;
- behoud eigenheid pensioenfonds;
- cultuur binnen/imago van de uitvoerende organisatie;
- flexibiliteit/duidelijkheid;
- aanvullende diensten en services;
- relatiebeheer werkgevers/deelnemers;
- risicomanagement contractspartij:
 - proces;
 - rapportagestructuur;
 - hoe ziet de interne organisatie eruit?;
 - mate van beslisvrijheid individuele medewerker;
 - vaste klantteams met een klantmanager;
- prijs/kosten;

- in de uitbestedingsovereenkomst met de partij aan wie het pensioenbeheer is uitbesteed, heeft het pensioenfonds een bewerkersovereenkomst afgesloten.

Bestuursondersteuning

- ruime ervaring met bestuursondersteuning van pensioenfondsden;
- volledige ondersteuning operationele processen en beleidsvoorbereiding voor zowel bestuur, als commissies op alle aspecten rondom pensioenfondsden;
- vast klantteam met een klantmanager;
- bereikbaarheid, stabiliteit en continuïteit klantteam;
- service/dienstverlening;
- deskundigheid op alle aspecten rondom pensioenfondsden;
- flexibiliteit;
- samenwerking met en communicatie naar stakeholders van het pensioen-fonds;
- rapportagestructuur;
- prijs/kosten.

Vermogensbeheer (*) / custodian

- Kwantitatieve criteria:
 - performance (inclusief tracking error en volatiliteit);
 - kosten;
 - aantal klanten;
 - totaal beheerd vermogen (*);
 - omzetsnelheid (*);
 - GIPS compliant.

Kwalitatieve criteria:

- service/dienstverlening;
- kwaliteit rapportages;
- aanbod producten.

(*) = *alleen van toepassing op vermogensbeheer*

Adviseurs

- kennis en deskundigheid van financiële markten, risicomanagement, Pensioenwet en andere relevante wet- en regelgeving;
- bewezen track record als professional in de pensioenwereld;
- adviseert meerdere pensioenfondsden;
- adviseert gevraagd en ongevraagd en is proactief;
- juistheid, tijdigheid en volledigheid rapportages;
- mogelijkheid tot verzorgen van opleidingsactiviteiten;
- kan input leveren voor dan wel ondersteunen bij het opstellen van specifieke fondsdocumenten;
- helderheid in communicatie;
- levert gevraagd en ongevraagd een bijdrage aan de signalering en het bijhouden van de ontwikkelingen op het pensioenterrein, financiële markten en risicomanagement;
- flexibiliteit;
- prijs/kosten.

Certificerend actuaris

- is onafhankelijk en heeft geen (in)directe zakelijke relatie met de adviserend actuaris of andere adviseurs. De certificerend actuaris en de adviserend actuaris behoren bij expliciete voorkeur niet tot dezelfde organisatie. Indien hier wel sprake van is dient de certificerend actuaris schriftelijk inzage te verstrekken in de organisatie- en functiescheiding van certificering en advisering;

- heeft de afgelopen drie jaar geen actuariële adviezen aan het pensioenfonds verstrekt;
- hoogte van de verschuldigde fee;
- handelt (kosten)effectief;
- heeft aantoonbare ervaring met certificering voor pensioenfonds;
- aantallen klanten;
- is begrijpelijk en duidelijk.

Waarmerkend accountant

- heeft aantoonbare ervaring met jaarwerkcontroles voor pensioenfonds;
- aantallen klanten (naar aantallen deelnemers en belegd vermogen);
- is onafhankelijk (advies en risicomanagement enerzijds en controle ander-zijds zijn strikt gescheiden);
- handelt (kosten)effectief;
- hoogte van de verschuldigde controle fee;
- beschikt over een duidelijke controlestrategie;
- is begrijpelijk en duidelijk.

IT-diensten

- Inrichting van de processen, deze dienen aan te sluiten bij de beheersings-doelstellingen, beleidskaders en sturingsmechanismen benoemd in het IT-beleid van het pensioenfonds;
- De dienst moet kunnen integreren met de huidige inrichting(seisen) van de IT architectuur en aansluiten bij de beveiligingseisen;
- Continuïteit: er zijn maatregelen mogelijk c.q. getroffen zoals een escrow en/of een stichting continuïteit;
- De uitbestedingspartij beschikt over een IT business continuity plan en een strategisch IT meerjarenbeleidsplan;
- De uitbestedingspartij voldoet aan het DNB vereiste Cobit volwassenheidsniveau, ISAE 3402II en/of ISO certificering ten aanzien van informatiebeveiliging;
- Voldoende verandervermogen, flexibiliteit en continuïteit van het systeem en leverancier;
- Applicaties mogen in de cloud worden beheerd, maar moeten aantoonbaar voldoen aan de cloud richtlijnen van DNB en risico's dienen acceptabel te zijn;
- Er zijn heldere juridische exit en data eigenaarschap bepalingen waarvan het data eigenaarschap duidelijk is belegd bij het pensioenfonds.

Deze criteria worden uitgebreid beschreven in het IT-beleid van het pensioenfonds.

Sleutelfuncties

Borging dat de invulling van de werkzaamheden op een objectieve, eerlijke en onafhankelijke wijze plaatsvindt.

Bijlage C Rapportages

Rapportage of verklaring	Inhoud	Periodiciteit	Door wie / uitbesteding	Waar besproken
SLA-rapportage	Performance ten aanzien van de tijdigheid van de KPI's en uitgevoerde dienstverlening.	Kwartaal	Pensioenadmini strateur Fiduciair Custodian	PCC BAC BAC
Dekkingsgraad rapportage	Ontwikkeling van de dekkingsgraden	Maandelijks	Pensioenadmini strateur	PCC
Financiële rapportage	Inzicht in de financiële stromen van het pensioenfonds (zoals de beleidsdekkings graad en debiteurenstand).	Kwartaal	Pensioenadmini strateur	PCC
Niet-financiële risico's rapportage	Risico's zonder directe financiële aanleiding. en/of kritieke risico-indicatoren (KRI).	Kwartaal	Pensioenadmini strateur Fiduciair En andere partijen die een niet-financiële risicorapportage opleveren	PCC BAC BAC / PCC
Accountantsverklaring		Jaarlijks	Accountant	Bestuur
Actuarieel rapport		Jaarlijks	Adviserend actuaris	Bestuur
Rapport certificerend actuaris		Jaarlijks	Certificerend actuaris	Bestuur
ISAE 3402 type II verklaring	Kwaliteit van de dienstverlening en interne beheersingsmaatregelen	Jaarlijks	Tenminste pensioenadmini strateur, fiduciair, vermogensbeheerders en custodian en kritische onderuitbestedingspartijen	PCC/BAC
ISAE 3000-verklaring	Assurance verklaring voor processen die geen impact hebben op de financiële jaarrekening van het pensioenfonds (o.a. 58 controls Good	Jaarlijks	Pensioenadmini strateur Fiduciair En relevante onderuitbestedingspartijen	PCC

Practice IB
(DNB)

Incidentenrapportage	Geconstateerde fouten tijdens de reguliere bedrijfsvoering.		Pensioenadministrateur Fiduciair	PCC
Overige audit rapportages (AVG, IT, etc.)	Inzicht in de beheersing van de organisatie/proces inrichting en uitvoering (o.a. AVG naleving)	Jaarlijks	Pensioenadministrateur Fiduciair Custodian En relevante onderaannemers	Bestuur/ BAC/ PCC
Compliance verklaring			Pensioenadministrateur Fiduciair Vermogensbeheerders	
SIRA	Systematische integriteit risicoanalyse	Jaarlijks	Pensioenadministrateur Fiduciair Vermogensbeheerders	Bestuur
Rapportage sleutelfuncties	Actuariel Risicobeheer Audit	Kwartaal	SFH's	PCC/DB/Bestuur

Bijlage D Kritieke ICT-uitbesteding

Deze bijlage vormt een aanvulling op de vereisten, processen en criteria uiteengezet in dit beleid. De vereisten uiteengezet in deze bijlage hebben betrekking tot de gehele uitbestedingscyclus van de kritieke ICT-uitbesteding.

Aanvullende eisen risicobeoordeling

Voordat een contractuele overeenkomst met een kritieke ICT-uitbestedingsrelatie wordt aangegaan, wordt er een risicobeoordeling uitgevoerd, waarbij rekening wordt gehouden met de toepasselijke sectorale wetgevingen en voorschriften. Naast de risicobeoordeling zoals aangegeven in dit beleid, voert het pensioenfonds een aanvullende risicobeoordeling uit. Deze beoordeling richt zich specifiek op de impact van het leveren van ICT-diensten die kritieke of belangrijke functies ondersteunen door ICT-uitbestedingsrelaties op het pensioenfonds en al haar risico's, inclusief:

- Risico's verbonden aan waar de locatie van de gegevens wordt verwerkt en opgeslagen en de locatie van de ICT-uitbestedingsrelatie; en
- ICT-concentratierisico's binnen het pensioenfonds.

Daarnaast beoordeelt het pensioenfonds op de vervangbaarheid van de uitbestedingsrelatie

Due diligence onderzoek

Voordat een contractuele regeling met een kritieke ICT-uitbestedingsrelatie wordt aangegaan, wordt er een due diligence onderzoek uitgevoerd. Dit onderzoek omvat ten minste een van de volgende processen:

- Het beoordelen van audit-rapportages:
 - Het uitvoeren van audits of onafhankelijke beoordelingen door het pensioenfonds zelf of in opdracht daarvan;
 - Het gebruik door het pensioenfonds van onafhankelijke auditrapporten die namens de uitbestedingsrelatie zijn opgesteld; en/ of
 - Het inzien van auditrapporten van de interne auditfunctie van de uitbestedingsrelatie;
- Het overwegen van relevante, passende certificeringen van derden; en/of
- Het raadplegen van andere relevante beschikbare informatie of aanvullende informatie die door de uitbestedingsrelatie wordt verstrekt.

Het pensioenfonds zal niet uitsluitend steunen op certificeringen of rapporten die door de uitbestedingsrelatie zijn samengesteld. Het pensioenfonds zal deze rapporten en certificeringen alleen gebruiken als het aan de volgende punten voldoet:

- de reikwijdte van de certificeringen of auditrapporten dekken de systemen en sleutelcontroles die door het pensioenfonds zijn geïdentificeerd, en leeft relevante regelgevende vereisten na;
- de inhoud van de certificeringen of auditrapporten is grondig beoordeeld en aangeeft dat de rapporten of certificeringen niet verouderd zijn;
- belangrijke systemen en controles worden gedekt in toekomstige versies van de certificering of het auditrapport;
- tevredenheid betreffende de bekwaamheid van de certificerende of auditerende partij; en
- tevredenheid betreffende kwaliteit van de audits en certificeringen.

Belangenconflict

Het pensioenfonds past maatregelen toe om daadwerkelijke of potentiële belangenconflicten te identificeren, te voorkomen en te beheren die voortvloeien uit het gebruik van de kritieke ICT-uitbestedingsrelatie voordat relevante contractuele regelingen worden aangegaan en zorgen voor een voortdurende monitoring van belangenconflicten.

Onderuitbesteding

Onderuitbesteding is alleen toegestaan als de uitbestedingsrelatie een grondig due diligence heeft uitgevoerd en het pensioenfonds een waardevolle bijdrage heeft kunnen leveren aan het besluitvormingsproces. Er wordt onder meer geëvalueerd op:

- de digitale operationele veerkracht en financiële soliditeit van het pensioenfonds, rekening houdend met de mogelijkheid van falen bij de onderuitbesteding;
- concentratierisico's;
- risico's verbonden aan de locatie waar de gegevensverwerking plaatsvindt; en

- audit en monitoring obstakels.

Het pensioenfonds voert jaarlijks evaluaties uit om mogelijke veranderingen in hun bedrijfsomgeving te identificeren. Dit omvat, maar is niet beperkt tot, veranderingen in de ondersteunde bedrijfsfuncties en risicobeoordelingen, waaronder ICT-bedreigingen, concentratierisico's en geopolitieke risico's. Deze evaluaties zijn met name van belang wanneer kritieke ICT-diensten worden uitbesteed door de uitbestedingsrelaties.

Contractuele voorwaarden

De overeenkomsten inzake het gebruik van ICT-diensten die kritieke of belangrijke functies ondersteunen, bevatten in aanvulling op de verplichtingen opgesomd in het Uitbestedingsbeleid, ten minste de volgende elementen:

- de verplichting voor de kritieke ICT-uitbestedingsrelatie om deel te nemen aan en volledig mee te werken bij de Threat-Led Penetration Testing* van het pensioenfonds;
- de melding van ernstige ICT-gerelateerde incidenten en van significante cyberdreigingen aan de bevoegde autoriteiten;
- het testen van de digitale operationele weerbaarheid;
- de verplichting op de kritieke ICT-uitbestedingsrelatie om een grondig due diligence onderzoek uit te voeren alvorens een onderuitbestedingsovereenkomst te sluiten;
- de verplichting van de uitbestedingsrelatie om in de contracten met de onder uitbesteders zowel de locatie waar de data wordt opgeslagen en verwerkt te specificeren, als een clause over het eigendom van de data op te nemen;
- de garantie van de kritieke ICT-uitbestedingsrelatie om de continue levering van de ICT-diensten die kritieke of belangrijke functies ondersteunen te waarborgen. Dit geldt ook in het geval van falen door een onder uitbesteder om aan zijn serviceniveaus of enige andere contractuele verplichtingen te voldoen;
- bij aanzienlijke wijzigingen in de onderuitbestedingsovereenkomst is het de verplichting van de kritieke ICT-uitbestedingsrelatie om het pensioenfonds tijdig op de hoogte te stellen. Dit stelt het pensioenfonds in staat om een risicobeoordeling uit te voeren en eventuele wijzigingen voor te stellen. De kritieke ICT-uitbestedingsrelatie mag de substantiële wijzigingen alleen implementeren nadat het pensioenfonds de wijzigingen heeft goedgekeurd of niet heeft tegengesproken aan het einde van de kennisgevingsperiode;
- het recht om de prestaties van de kritieke ICT-uitbestedingsrelatie permanent te monitoren:
 - onbeperkte rechten van toegang, inspectie en audit door het pensioenfonds of een daartoe aangestelde derde partij alsook door de bevoegde autoriteit, en het recht om ter plaatse kopieën van relevante documenten te maken indien deze cruciaal zijn voor de activiteiten van de uitbestedingsrelatie, waarbij de doeltreffende uitoefening van dit recht niet wordt belemmerd of beperkt door andere contractuele overeenkomsten of ander uitvoeringsbeleid;
 - het recht om andere garantieniveaus overeen te komen indien de rechten van andere cliënten worden aangetast;
 - de verplichting van de kritieke ICT-uitbestedingsrelatie om de onderuitbestedingsrelaties te monitoren en rapportages te leveren aan het pensioenfonds;
 - de verplichting van de kritieke ICT-uitbestedingsrelatie om in het contract met de onderuitbestedingsrelatie een incidenten response plan, BCP en SLA gelijk te trekken aan het contract met het pensioenfonds;
 - de verplichting van de kritieke ICT-uitbestedingsrelatie om in het contract met de onderuitbestedingsrelatie het fonds en relevante bevoegde en toezichhoudende autoriteiten ten minste dezelfde audit-, informatie- en toegangsrechten verkrijgt als beschreven in de overeenkomst tussen het fonds en de kritieke ICT-uitbestedingsrelatie.
- het fonds heeft het recht om de overeenkomst onmiddellijk te beëindigen als:
 - de diensten van de uitbesteding de kwaliteit van de SLA structureel niet behalen;
 - wanneer de kritieke ICT-uitbestedingsrelatie een ICT-dienst die een kritieke of belangrijke functie ondersteunt, onder uitbesteedt, wat volgens de overeenkomst met het fonds niet is toegestaan; en
 - er materiële wijzigingen zijn in de overeenkomst tussen de kritieke ICT-uitbestedingsrelatie en de onderuitbestedingsrelatie ondanks het bezwaar van het fonds, of zonder goedkeuring van het fonds binnen de voorafgaande kennisgevingsperiode.
- het hebben van exit strategieën:

- waarin de kritieke ICT-uitbestedingsrelatie de levering van de respectieve functies of ICT-diensten zal blijven voortzetten, teneinde het risico op verstoring bij de financiële entiteit te beperken of voor een doeltreffende afwikkeling en herstructurering te zorgen;
- waarbij rekening wordt gehouden met onvoorziene en aanhoudende serviceonderbrekingen, ongepaste of mislukte servicelevering of de onverwachte beëindiging van een relevante contractuele regeling; en die periodiek worden herzien en getest.

* Testen waarbij de cyberweerbaarheid van een organisatie wordt getest door tactieken, technieken en procedures van echte dreigingsactoren na te bootsen.

Bijlage 8 Integriteitsbeleid 2024

Ingangsdatum en vastgesteld op: 28 mei 2024

Inhoudsopgave

1	Inleiding
2	Doelstelling Integriteitsbeleid
3	Risicomanagementproces en werkwijze
4	Reikwijdte integriteit
5	Integriteitsrisicoanalyse
6	Integriteit verbonden personen
6.1	Persoonlijke Integriteit
6.2	Gedragscodes
6.3	Insidersregeling
6.4	Geschiktheidsplan
6.5	Klokkenluidersregeling
6.6	Incidentenregeling
7	Organisatorische en relationele integriteit
7.1	Governance
7.2	Uitbestedingsbeleid
7.3	Beloningsbeleid
7.4	Beleid Maatschappelijk Verantwoord Beleggen
7.5	Sanctiewetgeving
8	Klant-keten integriteit
8.1	Communicatiebeleid
8.2	Klachtenbeleid
9	Data integriteit
9.1	Privacybeleid
9.2	Datakwaliteitsbeleid en IT-beleid
9.3	Marktmisbruik
10	Integriteitsrisicoanalyse
11	Inbedding in integraal risicomanagement
12	Verantwoording
13	Bewustwording
14	Control
15	Bekendmaking en Rapportage

1 Inleiding

Het integriteitsbeleid van Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Groothandel in Vlakglas, de Groothandel in Verf, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf (BPFV) is gericht op het bevorderen van gewenst gedrag dat ondersteund wordt door verantwoordelijkheid tegenover belanghebbenden, de maatschappij, externe wet- en regelgeving, en interne procedures en gedragsregels. Het beleid is ontworpen om zowel de organisatie als individuele verbonden personen veerkrachtig te maken tegen integriteits- en compliance-risico's en legt nadruk op het herkennen en onderkennen van risicosituaties.

De doelstelling van het integriteitsbeleid van BPFV is ervoor te zorgen dat verbonden personen handelen in overeenstemming met maatschappelijk geaccepteerde waarden en normen, en de specifieke waarden en normen die gelden voor pensioenfondsen. Het streeft ernaar om integriteitsrisico's tot een minimum te beperken en zo snel mogelijk adequate maatregelen te nemen bij het ontstaan van risico's, zowel binnen de eigen organisatie als bij uitbestedingsrelaties en andere tegenpartijen.

Integriteit binnen BPFV omvat drie dimensies: persoonlijke integriteit, die betrouwbaarheid, openheid en bewustzijn benadrukt; relationele integriteit, die de belangen en afhankelijkheden tussen verschillende partijen in acht neemt; en organisatorische integriteit, gericht op openheid, organisatiestructuur en een cultuur van verantwoording.

Risico's op integriteitsschendingen worden systematisch geanalyseerd via de systematische integriteitsrisicoanalyse (SIRA) van het pensioenfonds, die de basis vormt voor de beheersingsmaatregelen die zijn ontwikkeld om de integriteitsrisico's te beheeren. Deze maatregelen zijn essentieel om de integriteitsrisico's effectief te beheeren en worden regelmatig getoetst om te waarborgen dat ze voldoende bescherming bieden voor een integere bedrijfsvoering.

De Nederlandsche Bank (DNB) houdt toezicht op de naleving van de wet- en regelgeving die van toepassing is op BPFV, waarbij de uitvoering van de pensioenregeling en het beheer van het vermogen op een adequate en gecontroleerde wijze plaatsvinden. Dit integriteitsbeleid is vastgelegd in een gedragscode, die periodiek door de verbonden personen wordt onderschreven.

2 Doelstelling Integriteitsbeleid

Het integriteitsbeleid van Stichting Bedrijfstakingpensioenfonds voor de Groothandel in Vlakglas, de Groothandel in Verf, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf (BPFV) is gericht op het cultiveren van gewenst gedrag dat steunt op de verantwoordelijkheid tegenover belanghebbenden, maatschappij, externe wetgeving, en interne gedragsregels. Dit beleid dient als fundament om zowel de organisatie als de individuele verbonden personen veerkrachtig te maken tegen integriteits- en compliance-risico's, door een nadruk te leggen op het herkennen van risicosituaties en deze proactief te beheeren.

De doelstelling van het integriteitsbeleid van BPFV is om alle verbonden personen aan te moedigen te handelen in overeenstemming met algemeen geaccepteerde maatschappelijke waarden en normen, met een specifieke focus op de normen die relevant zijn voor pensioenfonds. Dit streven omvat niet alleen het naleven van toepasselijke wet- en regelgeving maar ook het hanteren van hoge ethische standaarden om zo de integriteit en reputatie van BPFV te beschermen en te bevorderen.

Integriteit binnen BPFV omvat drie dimensies:

1. Persoonlijke integriteit – gericht op betrouwbaarheid, openheid en bewustzijn.
2. Relationale integriteit – beheerst de interacties met stakeholders, rekening houdend met hun belangen en de onderlinge afhankelijkheden.
3. Organisatorische integriteit – waarborgt openheid, een duidelijke organisatiestructuur en een cultuur van verantwoording.

Het beleid van BPFV is zo ingericht dat integriteitsrisico's tot een absoluut minimum worden beperkt. Via een systematische integriteitsrisicoanalyse (SIRA) identificeert en beheert BPFV deze risico's, en dit proces zorgt voor continue evaluatie en bijstelling van de risicobeheersing. Deze aanpak is niet alleen van toepassing op de interne organisatie maar strekt zich ook uit tot uitbestedingsrelaties en andere externe partijen.

BPFV blijft verantwoordelijk voor het integriteitsbeleid, zelfs bij uitbestede taken. De gedragscode, die een directe uiting is van dit beleid, wordt periodiek door alle verbonden personen onderschreven, waarbij de naleving ervan strikt wordt gecontroleerd. Dit integriteitsbeleid vormt de basis voor een transparante en ethisch verantwoorde bedrijfsvoering, waarin de uitvoering van de pensioenregeling en het beheer van het vermogen op een adequate en gecontroleerde manier plaatsvinden. BPFV zorgt er periodiek voor dat de SIRA voldoende waarborgen biedt voor een integere bedrijfsvoering, en past waar nodig het beleid aan om te blijven voldoen aan zowel interne als externe eisen.

3 Risicomanagementproces en werkwijze

Om de integriteit van het fonds te waarborgen, heeft het bestuur van BPFV een Systematische Integriteitsrisicoanalyse (SIRA) geïmplementeerd. Deze analyse richt zich op het identificeren en beoordelen van integriteitsrisico's die behoren tot de categorie niet-financiële risico's, zoals persoonlijke, relationele en organisatorische integriteit. Het bestuur evalueert deze risico's periodiek en past beheersmaatregelen toe om ze tot een aanvaardbaar niveau te mitigeren.

Het pensioenfonds heeft specifieke interne procedures en maatregelen ontwikkeld gericht op administratieve organisatie en interne audits om integriteitsrisico's te voorkomen. Belangrijk hierbij is ook de gedeeltelijke uitbesteding van werkprocessen en activiteiten aan externe partijen, waarvoor in uitbestedingsovereenkomsten en SLA's duidelijke afspraken over naleving van wet- en regelgeving zijn vastgelegd.

De organisatorische structuur van het pensioenfonds speelt een cruciale rol in het beheersen van integriteitsrisico's. Deze structuur omvat:

- Een paritair bestuur bestaande uit zeven leden, met een onafhankelijke voorzitter zonder stemrecht die direct door het bestuur benoemd wordt.
- Diverse commissies benoemd uit het midden van het bestuur, waaronder de agendacommissie, beleggingsadviescommissie, risicocommissie, pensioencommissie, communicatiecommissie en de jaarwerkcommissie.
- Een verantwoordingsorgaan.
- Een Raad van Toezicht met twee leden en een voorzitter, allen onafhankelijk.
- Uitbestede bedrijfsprocessen en activiteiten aan externe adviseurs en dienstverleners.

Jaarlijks evalueert het pensioenfonds de risico's van belangenverstrengeling bij uitbestedingsorganisaties, waardoor het bestuur een regie- en beheersingsrol heeft over zowel de eigen maatregelen als de uitbestede risico's.

4 Reikwijdte integriteit

Het integriteitsbeleid is van toepassing op alle verbonden personen.

De medewerkers van de uitbestedingsrelaties van het pensioenfonds zijn geen verbonden personen, tenzij deze expliciet als zodanig door het bestuur zijn aangewezen.

De aangewezen verbonden persoon dient de Verklaring naleving Gedragscode bij toetreding te ondertekenen voordat deze verbonden persoon werkzaamheden gaat verrichten voor het fonds.

Het integriteitsbeleid van BPFV benadrukt het belang van transparantie en verantwoordelijkheid. Het is essentieel dat alle situaties die potentieel de reputatie van BPFV kunnen schaden, zonder uitzondering worden gemeld. Dit beleid is niet alleen van toepassing op directe bedreigingen voor BPFV zelf, maar ook op situaties die potentieel reputatieschade kunnen veroorzaken door associatie of gedragingen die niet overeenstemmen met de vastgestelde waarden en normen van BPFV.

In situaties waarin gedragingen van een bij BPFV betrokken persoon buiten hun functie bij het fonds — zoals in de privésfeer of bij een andere functie in een ander fonds — vragen kunnen oproepen over hun persoonlijke integriteit of professionele gedrag, is het belangrijk dat deze situaties worden gemeld aan BPFV. Dit geldt vooral wanneer dergelijk gedrag potentieel de reputatie van BPFV kan schaden of niet overeenkomt met de waarden en normen die BPFV hanteert.

Dergelijke situaties moeten worden gemeld, vooral als ze de potentie hebben om negatieve percepties te creëren of cruciale aspecten zoals belangenverstrengeling of schending van professionele normen en waarden raken.

BPFV moedigt daarom alle verbonden personen aan om proactief en transparant te zijn in het melden van alle zaken die hun professionele gedrag of de operationele integriteit van BPFV kunnen beïnvloeden. Deze meldingsplicht versterkt de collectieve inzet voor een integere en ethische bedrijfsvoering.

Het handelen door de verbonden persoon in strijd met het integriteitsbeleid en/of de gedragscode wordt beschouwd als een (ernstige) inbreuk op het vertrouwen dat het pensioenfonds in de verbonden persoon moet kunnen stellen. Een dergelijk handelen kan reden zijn tot het opleggen van een sanctie, afhankelijk van de ernst van de overtreding en afhankelijk van de aard van de relatie tussen de verbonden persoon en het pensioenfonds, zoals bijvoorbeeld:

- een waarschuwing aan betrokkene;
- het ongedaan maken van het door de verbonden persoon behaalde voordeel;
- schorsing of ontslag.

Een overtreding kan worden gemeld aan de toezichthouder(s) en – indien van toepassing – bij het Dutch Securities Institute.

Het voorgaande laat onverlet een vordering tot schadevergoeding en/of aangifte bij de justitiële autoriteiten.

Indien er sprake is van een handelen in strijd met het integriteitsbeleid en/of de gedragscode, wordt dit besproken in het bestuur en wordt de compliance officer hierbij betrokken ter advisering.

5 Integriteitsrisicoanalyse

In dit integriteitsbeleid wordt onder integriteitsrisico verstaan: het gevaar voor de aantasting van de goede reputatie van het pensioenfonds, evenals de bedreigingen die zowel het huidige als toekomstige vermogen of de financiële

resultaten van het fonds kunnen ondermijnen. Deze risico's omvatten, maar zijn niet beperkt tot:

1. Reputatieschade: Dit kan voortvloeien uit het handelen of nalaten van acties door bestuursleden, of andere verbonden personen die in strijd zijn met ethische normen, wettelijke vereisten of publieke verwachtingen. Voorbeelden hiervan zijn fraude, belangenconflicten, of het falen in het naleven van klantbeschermingswetgeving.
2. Financiële bedreigingen: Dit betreft situaties die direct het vermogen van het fonds kunnen aantasten, zoals slecht beleggingsbeheer, ontoereikende risicobeheersingspraktijken, of significante verliezen door operationele risico's.
3. Toekomstige bedreigingen: Potentiële risico's die op termijn de financiële stabiliteit of reputatie van het fonds kunnen beïnvloeden, zoals veranderingen in regelgeving, nieuwe marktrisico's, of technologische veranderingen die de operationele veiligheid kunnen compromitteren.

Het identificeren en effectief beheren van deze risico's is cruciaal om het vertrouwen van deelnemers, investeerders en toezichhouders in het pensioenfonds te waarborgen. Door periodieke en systematische integriteitsrisicoanalyses uit te voeren, streeft het pensioenfonds ernaar deze risico's te mitigeren en waar mogelijk te voorkomen."

Eén van de doelen van het pensioenfonds is het integriteitsrisico zoveel mogelijk te beperken. Daartoe voert het pensioenfonds periodiek (minimaal één keer per jaar) en op systematische wijze een integriteitsrisicoanalyse uit.

Hierbij wordt het volgende proces doorlopen:

1. risico-identificatie van reeds bekende integriteitsrisico's en nieuwe minder voor de hand liggende integriteitsrisico's (ook wel 'white spots');
2. risicoanalyse bestaande uit een kans/impact analyse;
3. inventarisatie bestaande beheersingsmaatregelen en indien nodig formuleren van passende aanvullende maatregelen;
4. monitoren van de risico's en aanpassingen doorvoeren waar nodig.

Het integriteitsbeleid zal steeds jaarlijks aan de hand van de integriteitsrisicoanalyse worden geëvalueerd en indien noodzakelijk worden bijgesteld.

6 Integriteit verbonden personen

In het kader van het integriteitsbeleid van BPFV is het essentieel dat alle verbonden personen niet alleen professioneel integer handelen, maar ook transparant zijn over persoonlijke situaties die potentieel invloed kunnen hebben op het pensioenfonds. Dit omvat persoonlijke omstandigheden die potentieel de reputatie of operationele integriteit van het fonds kunnen beïnvloeden.

Na het vaststellen van het integriteitsbeleid en het identificeren van zowel 'zachte' als 'harde' maatregelen ter beheersing van integriteitsrisico's, is het van cruciaal belang om een effectieve implementatie te waarborgen. In dit hoofdstuk richten we ons op de praktische uitvoering van deze maatregelen en het belang van regelmatige evaluatie en bijstelling.

6.1 Persoonlijke Integriteit

Persoonlijke integriteit omvat de ethische kwaliteiten en karaktereigenschappen van individuen. Het gaat verder dan naleving van regels en voorschriften; het draait om betrouwbaarheid, eerlijkheid en morele consistentie in gedrag en besluitvorming. Individuen met sterke persoonlijke integriteit handelen op een wijze die in lijn is met hun waarden en morele principes, ongeacht de omstandigheden. Ze zijn open en eerlijk in hun interacties en transacties, zowel intern als extern.

In een organisatorische context is persoonlijke integriteit van cruciaal belang. Het bevordert een cultuur van vertrouwen en respect, waarbij alle verbonden personen worden aangemoedigd om integer te handelen en hun morele kompas te volgen. Het ontwikkelen van persoonlijke integriteit begint bij bewustwording en educatie.

BPFV heeft een verplichting ten aanzien van de persoonlijke integriteit van de verbonden personen. Hiertoe heeft zij een aantal beheersmaatregelen ingesteld, waarvan we hier de belangrijkste bespreken.

6.2 Gedragscode

De Gedragscode is beschikbaar gesteld aan de verbonden personen. Bij aanvang van hun functie zijn zij verplicht te bevestigen dat zij de Gedragscode hebben ontvangen en de inhoud ervan hebben gelezen. Daarnaast dienen zij een verklaring te ondertekenen waarin zij zich committeren aan de naleving van de Gedragscode.

Jaarlijks ondertekenen de verbonden personen een verklaring dat zij de Gedragscode hebben nageleefd. De naleving van de Gedragscode wordt getoetst en gerapporteerd door de compliance officer. Ter waarborging van de onafhankelijkheid, zowel in termen van uitoefening als positionering, heeft het bestuur ervoor gekozen om deze functie extern te beleggen. Bovendien wordt periodiek aandacht besteed aan bewustwording omtrent de Gedragscode.

Overtreding van de gedragsregels kan leiden tot maatregelen, een vordering tot schadevergoeding en/of aangifte bij de justitiële autoriteiten.

6.3 Insidersregeling

Op insiders is een insiderregeling (onderdeel gedragscode) van toepassing die beoogt dat bij persoonlijke beleggingstransacties (ook de redelijk voorzienbare schijn van) handelen met gebruik van voorwetenschap of anderszins vertrouwelijke marktinformatie en vermenging van zakelijke en privébelangen wordt voorkomen.

6.4 Geschiktheidsplan

BPFV screent en toetst de betrouwbaarheid en geschiktheid van haar verbonden personen ter vaststelling van de persoonlijke integriteit van deze personen.

Dit betekent dat bij benoeming een screening wordt uitgevoerd om de integriteit van de te benoemen persoon vast te stellen. De compliance officer voert een compliance-check uit voorafgaand aan de benoeming van nieuwe verbonden personen. Het proces van het verkrijgen van verklaringen over naleving van de gedragscode, nevenfuncties, privébelangen en PEP-status is essentieel voor het identificeren en beheren van mogelijke integriteitsrisico's. De toetsing van de geschiktheid en de betrouwbaarheid van kandidaat-bestuursleden wordt aanvullend uitgevoerd door DNB.

De compliance officer fungeert als meldpunt voor integriteitsincidenten en monitort daarnaast de naleving van gedragsregels. Indien van toepassing, adviseert de compliance officer het bestuur over te nemen maatregelen in het geval van integriteitsovertredingen of wanneer sprake is van onbetamelijk gedrag door een verbonden persoon.

6.5 Klokkenluidersregeling

BPFV beschikt over een klokkenluidersregeling. Hierin is vastgelegd op welke wijze een misstand gemeld kan worden, hoe hiermee omgegaan wordt en op welke wijze de misstand wordt vastgelegd. Verbonden personen hebben op basis van deze regeling de gelegenheid om misstanden (anoniem) intern en extern te melden.

6.6 Incidentenregeling

Incidenten kunnen een gevaar vormen voor de integere en beheerste bedrijfsvoering van BPFV. Het doel van de incidentenregeling is het zodanig beschrijven van de procedure omtrent het melden, vastleggen en afhandelen van incidenten, dat eventuele schade kan worden voorkomen of beperkt en herhaling van het incident wordt voorkomen. Met deze regeling geeft BPFV uitvoering aan de vereisten van de Pensioenwet en de Code Pensioenfondsen inzake de omgang met en vastlegging van incidenten.

7 Organisatorische en relationele integriteit

Relationele integriteit bij BPFV omvat de opbouw van eerlijke en transparante relaties met externe belanghebbenden zoals deelnemers, partners en leveranciers. Dit aspect van integriteit benadrukt wederzijds respect en vertrouwen, en richt zich op het afstemmen van de belangen en verwachtingen van deze externe partijen.

Organisatorische integriteit betreft de ethiek en de openheid binnen BPFV zelf, inclusief de naleving van interne gedragscodes en regelgeving. Dit zorgt voor een integere bedrijfsvoering en vormt de basis waarop sterke externe relaties worden gebouwd.

Deze twee vormen van integriteit zijn nauw verbonden: een robuuste organisatorische integriteit ondersteunt en versterkt relationele integriteit door het vertrouwen van externe belanghebbenden in BPFV te vergroten. Samen waarborgen ze dat BPFV zijn activiteiten uitvoert met hoge ethische normen, wat cruciaal is voor duurzame bedrijfsresultaten.

7.1 Governance

BPFV houdt zich aan de governancevereisten zoals bepaald in de Code Pensioenfondsen en IORP 2. Het uitgangspunt is het 'three lines model', waarin sleutelfunctionarissen zijn benoemd voor Risicobeheer, Internal Audit en Actuarisat. Daarnaast zijn er functies voor de externe accountant, de certificerend actuaris en de compliance officer.

In de Governance wordt rekening gehouden met 'checks and balances' vanuit verschillende gremia. Er zijn afspraken gemaakt over de verschillende rollen van, onder andere, de sleutelfuncties, het bestuur en het verantwoordingsorgaan. Dit omvat afspraken over onafhankelijke toetsing, rapportage en opvolging.

7.2 Uitbestedingsbeleid

BPFV besteedt delen van haar bedrijfsprocessen uit aan externe uitvoerders. Deze uitbesteding omvat taken die essentieel zijn voor de bedrijfsvoering en wordt strikt gereguleerd via een uitbestedingsbeleid. Dit beleid garandeert dat alle uitbestede activiteiten voldoen aan de hoge normen van integriteit en kwaliteit.

Risico's verbonden aan uitbesteding worden actief beheerd door middel van gedetailleerde uitbestedingsovereenkomsten en SLA's die specifieke prestatie-indicatoren en taakbeschrijvingen bevatten. Deze contracten specificeren ook de maatregelen die volgen bij niet-naleving van de overeengekomen resultaten.

Het bestuur van BPFV blijft volledig verantwoordelijk voor deze uitbestede activiteiten en zorgt ervoor dat het beleid effectief wordt uitgevoerd en regelmatig wordt geëvalueerd om de algehele bedrijfsvoering te versterken

7.3 Beloningsbeleid

BPFV voert een beloningsbeleid dat de integriteit en soliditeit van het fonds bevordert, met de focus op de lange termijn. De basis van dit beleid ligt in de Principes voor Beheerst Beloningsbeleid van DNB en AFM. Bovendien bevat het beloningsbeleid geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van de aan het fonds verbonden personen om zich in te zetten voor de belangen van de deelnemers en andere stakeholders, noch aan andere zorgplichtverplichtingen die op BPFV rusten.

7.4 Beleid Maatschappelijk Verantwoord Beleggen

BPFV is zich bewust van haar maatschappelijke rol en de gevolgen van haar beleggingen in bepaalde bedrijven en/of overheden. In dit licht heeft BPFV een beleid omtrent Maatschappelijk Verantwoord Beleggen vastgesteld. Daarnaast kunnen bepaalde instrumenten op de uitsluitingenlijst worden geplaatst, met de opdracht aan de vermogensbeheerder om deze instrumenten niet in de portefeuille op te nemen of te verkopen.

7.5 Sanctiewetgeving

Sancties zijn politieke instrumenten in het buitenland- en veiligheidsbeleid van de Europese Unie. Het zijn dwingende instrumenten die worden ingezet als reactie op schendingen van het internationaal recht of de mensenrechten, of om verandering te brengen in beleid wanneer wettelijke of democratische beginselen niet worden nageleefd. Sancties vormen ook een belangrijk wapen in de strijd tegen terrorisme. Door de tegoeden van terroristen te bevriezen wordt het weliswaar niet onmogelijk om terroristische aanslagen voor te bereiden en uit te voeren, maar het wordt wel moeilijker.

Op basis van integriteits-, anti-terrorisme- en anti-witwaswetgeving wordt van financiële instellingen verwacht dat zij hun klant kennen. Wanneer een nieuwe of gewijzigde sanctieregeling wordt uitgevaardigd, moeten financiële instellingen nagaan of zij relaties hebben met de in de sanctieregeling opgenomen personen, bedrijven of entiteiten.

De naleving van de Sanctiewetgeving is door BPFV uitbesteed aan de pensioenuitvoeringsorganisatie. Hierover zijn afspraken gemaakt in de SLA. De uitvoeringsorganisatie heeft hiervoor een proces ingericht en rapporteert hier periodiek over aan het fonds.

8 Klant-keten integriteit

Klant-Keten Integriteit is cruciaal voor BPFV en beïnvloedt direct de manier waarop het fonds zich gedraagt in de markt en interacteert met haar deelnemers en andere belangrijke stakeholders. Dit element van integriteit strekt zich niet alleen uit tot de directe activiteiten van BPFV, maar omvat ook de handelingen en het gedrag van derde partijen waarmee BPFV samenwerkt. Het is van essentieel belang dat alle betrokkenen zich houden aan de hoge normen die BPFV stelt om de integriteit en de reputatie van het fonds te beschermen.

Deze verantwoordelijkheid vereist voortdurende aandacht en monitoring van alle zakelijke interacties en relaties om ervoor te zorgen dat ze voldoen aan de ethische richtlijnen en wettelijke vereisten. Het betekent ook proactief management van potentiële risico's die kunnen voortvloeien uit de acties van partners of leveranciers. BPFV implementeert strikte richtlijnen en controleprocessen om ervoor te zorgen dat zowel interne als externe partijen de principes van eerlijkheid, transparantie en respect in alle zakelijke transacties handhaven. Deze benadering helpt BPFV bij het bevorderen van een positieve en integere marktpositie.

8.1 Communicatiebeleid

Het doel van het communicatiebeleid is ervoor te zorgen dat alle belanghebbenden goed geïnformeerd zijn over de activiteiten, financiële positie en beleidsbeslissingen van BPFV. BPFV moedigt een open dialoog en feedback aan en staat open voor vragen en zorgen van onze belanghebbenden.

8.2 Klachtenbeleid

BPFV zet zich in voor een zorgvuldige en correcte pensioenadministratie en klantbediening. In het kader van het integriteitsbeleid is een open houding ten opzichte van klachten en klantsignalen essentieel. Deze feedback is cruciaal voor het continu verbeteren van onze dienstverlening en het verhogen van de klanttevredenheid.

9 Data integriteit

BPFV hecht grote waarde aan de beveiliging van data en systemen, en zorgt voor de bescherming van alle vertrouwelijke informatie. In de uitbestedingsovereenkomsten wordt specifiek aandacht besteed aan de integriteit van data die door externe uitvoerders wordt beheerd. Hierbij wordt van de uitvoerders verwacht dat zij zelf invulling geven aan de gestelde doelen voor dataveiligheid en -integriteit, waarna zij verplicht zijn te rapporteren over zowel incidenten als hun prestatie-evaluaties. Deze rapportages zijn cruciaal voor BPFV om te verzekeren dat alle data, inclusief persoonsgegevens van deelnemers en andere belanghebbenden, effectief worden beschermd conform de gestelde normen.

Daarnaast worden in de Gedragscode strikte regels omtrent geheimhouding vastgelegd om verdere garanties te bieden voor de veiligheid en vertrouwelijkheid van informatie. Dit alles onderstreept het commitment van BPFV aan hoge standaarden van gegevensbeveiliging en ethische datahandeling, essentieel voor het behouden van vertrouwen en integriteit binnen alle zakelijke relaties en operaties.

9.1 Privacybeleid

BPFV gaat discreet en zorgvuldig om met door deelnemers en andere stakeholders verstrekte persoonsgegevens. Deze worden niet voor andere doeleinden gebruikt dan waarvoor ze zijn verstrekt, tenzij de wetgever of toezichthouder anders heeft bepaald. Hiervoor heeft het fonds een Privacybeleid opgesteld, in overeenstemming met de bepalingen uit de AVG. In het geval persoonsgegevens worden verwerkt door een derde partij, wordt met deze partij een verwerkersovereenkomst afgesloten of wordt bevestigd dat deze derde partij optreedt als verwerker of verwerkingsverantwoordelijke.

9.2 Datakwaliteitsbeleid en IT-beleid

BPFV hanteert een IT-beleid dat gericht is op het waarborgen van de integriteit, beschikbaarheid en vertrouwelijkheid van de informatiesystemen en de data die deze verwerken. Dit beleid omvat richtlijnen voor informatiebeveiliging, het gebruik van IT-resources, en het beheer van IT-infrastructuur. Kernpunten van het IT-beleid zijn onder meer strikte toegangscontroles, regelmatige beveiligingsaudits, en duidelijke protocollen voor incidentmanagement. Daarnaast wordt in het beleid ook de noodzaak van continue innovatie en onderhoud benadrukt om te zorgen dat onze technologische middelen robuust en up-to-date blijven, wat essentieel is voor de bescherming tegen cyberdreigingen en technologische storingen.

9.3 Marktmisbruik

Het risico bestaat dat financiële schade en/of reputatieschade ontstaat als gevolg van directe of indirecte betrokkenheid bij handelen (in effecten) met voorwetenschap door verbonden personen of door uitvoerders die in opdracht van BPFV handelen. BPFV heeft beleid en procedures vastgesteld om betrokkenheid bij handel met voorwetenschap te voorkomen. Dit beleid is nader vastgesteld en uitgewerkt in de Gedragscode.

10 Integriteitsrisicoanalyse

Zoals reeds hierboven is weergegeven, wordt integriteitsrisico omschreven als het risico van aantasting van de integriteit en daarmee van de reputatie van BPFV als gevolg van het niet naleven van de ethische standaarden en toezichtwet- en regelgeving die van toepassing zijn op relaties met deelnemers, markten en/of toezichthoudende instanties.

Om een beter inzicht te krijgen in de integriteitsrisico's en deze risico's te beheersen, voert het bestuur jaarlijks een evaluatie uit van de systematische integriteitsrisicoanalyse (SIRA). Systematisch houdt tevens in dat de SIRA een cyclisch proces is: dit betekent dat de inventarisatie, analyse en (toetsing van de effectiviteit van de) beheersing periodiek moeten worden doorlopen. De SIRA is derhalve een levend document dat regelmatig wordt aangepast aan de nieuwste in- en externe ontwikkelingen en de risk appetite van de organisatie.

De analyse uit de SIRA maakt duidelijk waar en hoe integriteitsrisico's kunnen ontstaan. Vervolgens worden

maatregelen opgenomen om deze risico's te beheersen dan wel te voorkomen.

Het volgende proces wordt doorlopen:

- Risico-identificatie en scenario's van reeds bekende integriteitsrisico's en nieuwe voor de hand liggende integriteitsrisico's;
- Risicoanalyse bestaande uit een kans/impactanalyse;
- Inventarisatie van bestaande beheersmaatregelen en indien nodig formuleren van passende aanvullende maatregelen;
- Monitoren van de risico's en de opzet en werking van de beheersmaatregelen.

In de jaarlijkse SIRA komen de geïdentificeerde integriteitsrisico's aan bod, waarbij per risico een aantal scenario's worden besproken. De geïdentificeerde integriteitsrisico's zijn:

1. Belangenverstrengeling;
2. Governance;
3. Maatschappelijk onbetamelijk gedrag;
4. Fraude & Corruptie;
5. Witwassen. Terrorismedfinanciering;
6. Omzeiling sanctiewetgeving;
7. Fiscaliteit;
8. Cybercrime;
9. Uitbesteding.

Het integriteitsbeleid wordt periodiek aan de hand van de integriteitsrisicoanalyse geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.

11 Inbedding in integraal risicomanagement

Het integriteitsbeleid is ingebed in het integraal risicomanagementbeleid van het pensioenfonds. Hiermee is zeker gesteld dat het integriteitsbeleid de beleidscyclus doorloopt waarbinnen ook monitoring en evaluatie terugkeren op de bestuursagenda. Tevens wordt aan elk beslisdocument bij de vergaderstukken voor het bestuur een risicoparaagraaf toegevoegd.

Daarnaast heeft het pensioenfonds een gedragscode die aan alle verbonden personen voorschriften geeft ter voorkoming van belangenconflicten en van misbruik van bij het pensioenfonds aanwezige informatie. De naleving van de gedragscode wordt getoetst door de compliance officer. Via een jaarlijkse inventarisatie en bespreking van privébelangen, privérelaties, financiële relaties, uitnodigingen, geschenken en nevenfuncties. In de bestuursvergadering worden de bevindingen besproken die door de compliance officer vastgelegd worden in de compliance rapportage.

BPFV erkent dat regelgeving, technologie en maatschappelijke normen voortdurend evolueren. Dit integriteitsbeleid is daarom ontworpen met een ingebouwde flexibiliteit om aanpassingen mogelijk te maken als reactie op deze veranderingen. Dit dynamische aspect van het beleid zorgt ervoor dat we proactief kunnen reageren op nieuwe risico's en uitdagingen. Regelmatige herzieningen van het beleid zijn gepland, waarbij aanpassingen worden gemaakt in overeenstemming met nieuwe wettelijke vereisten, technologische ontwikkelingen en best practices op het gebied van integriteit.

12 Verantwoording

Over de beheersing van integriteitsrisico's legt het pensioenbestuur verantwoording af aan:

- het Verantwoordingsorgaan;
- de Raad van Toezicht;
- De Nederlandsche Bank (DNB)

Over het gevoerde integriteitsbeleid en beleidskeuzes voor de toekomst over dit onderwerp legt het bestuur verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan.

Over de beheersing van integriteitsrisico's legt het bestuur verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

Na het vaststellen van het integriteitsbeleid is het van belang dat een ieder op wie het beleid van toepassing is de verantwoordelijkheid neemt voor zijn eigen handelen, aanspreekbaar is op zijn gedrag maar ook anderen hierop aanspreekt.

Jaarlijks rapporteert de compliance officer in de compliance rapportage, onder andere over de werking van de Systematische Integriteit Risico Analyse (SIRA).

13 Bewustwording

Integriteit is een van de belangrijkste pijlers onder het vertrouwen in de sector.

Bewustwording is een belangrijke schakel in het creëren en behouden van vertrouwen. Bewustwording is gericht op het veranderen en verbeteren van kennis, houding en gedrag van bestuur en andere verbonden personen ten aanzien van externe wet- en regelgeving en interne procedures en (gedrags)regels. Dit is essentieel, omdat dit de basis vormt voor de integriteit van BPFV.

Gewenst gedrag is slechts voor een deel vast te leggen in beleid en normen. Integriteit is voor een groot deel afhankelijk van een intrinsieke motivatie om gewenst gedrag te vertonen. Omdat gewenst gedrag niet voor iedereen hetzelfde betekent, is het van belang dat hier met elkaar over wordt gesproken. Het belang hiervan is het grootst voor de verbonden personen die een rol hebben in het bestuur en de directe ondersteuning daarvan.

Het bestuur van BPFV streeft hoge zakelijke normen en waarden na en waarborgt deze, zodat integriteit doordringt tot in de organisatiecultuur, processen en beslissingen. De juridische en maatschappelijke eisen die aan het toezicht worden gesteld, veranderen en worden steeds strenger. Het is van groot belang dat de verbonden personen goed geïnformeerd zijn en blijven over deze eisen. Dit doet het fonds aan de hand van awareness-sessies.

Een awareness-sessie heeft als doel dat verbonden personen:

- Kennis hebben over de betekenis, het nut en de noodzaak van integriteit in het algemeen en de wijze waarop BPFV daar invulling aan geeft en integriteit bewaakt.
- Zich bewust zijn van de integriteitsrisico's die op het fonds van toepassing zijn.
- Kennis hebben over de belangrijkste wet- en regelgeving en interne gedragsregels en procedures met betrekking tot integriteitskwesties.
- Vermeende ongewenste gedragingen en incidenten leren herkennen en signaleren en weten welke procedures in geval van een incident of ongewenste gedragingen moeten worden gehanteerd

Dit integriteitsbeleid wordt door het bestuur actief onder de aandacht gebracht van (nieuwe) verbonden personen van BPFV.

Door het uitvoeren van een jaarlijkse systematische integriteitsrisicoanalyse (SIRA) wordt gewerkt aan een blijvende bewustwording van mogelijke integriteitsrisico's.

Ook wordt er onder leiding van de compliance officer door jaarlijkse awareness-sessies aandacht geschonken aan specifieke integriteitsonderwerpen.

14 Control

Het bestuur is verantwoordelijk voor de opzet en werking van de interne beheersingsmaatregelen. Zij dient ervoor te zorgen dat er bij de uitvoering van het (uitbestede) bedrijfsproces op passende wijze beheersingsmaatregelen zijn getroffen, die informatie verschaffen over de wijze waarop de activiteiten worden uitgevoerd. Ten aanzien van de beheersing maakt het bestuur gebruik van een aantal instrumenten waarmee risico's op de gewenste wijze worden vermeden, beïnvloed of opgevangen. De informatie uit deze instrumenten kan input zijn bij de jaarlijkse bespreking van integriteitsrisico's in het kader van de SIRA.

15 Bekendmaking en Rapportage

Het integriteitsbeleid van het pensioenfonds is publiekelijk toegankelijk en wordt gepubliceerd op de officiële website van het fonds. Dit zorgt voor transparantie en stelt alle belanghebbenden in staat om zich te informeren over onze integriteitsnormen en -procedures.

Daarnaast wordt het beleid actief bekendgemaakt aan alle uitbestedingsrelaties van het pensioenfonds om te verzekeren dat deze relaties het beleid begrijpen en naleven in overeenstemming met onze ethische standaarden.

De Compliance Officer heeft de verantwoordelijkheid om jaarlijks te rapporteren aan het Bestuur over de naleving van en eventuele incidenten gerelateerd aan het integriteitsbeleid. Deze rapportage omvat een evaluatie van de effectiviteit van het beleid en aanbevelingen voor eventuele verbeteringen, wat bijdraagt aan een continue verbetering van onze integriteitspraktijken.

Bijlage 9 Onderbouwing Prudent Person

Op grond van de Prudent Person-regel in artikel 135 en 136 van de Pensioenwet dient BPFV te beleggen in het belang van aanspraak- en pensioengerechtigden. Sinds 1 januari 2015 moet het pensioenfonds op grond van het nieuwe artikel 13a lid 4 van het Besluit FTK zelf onderbouwen dat het strategisch beleggingsbeleid en het beleggingsplan passen binnen de Prudent Person-regel.

Bij het opstellen van de onderbouwing is gekeken naar de vormgeving van het beleggings- en risicobeleid, de risicohouding, de veiligheid, liquiditeit, kwaliteit van de beleggingen en bijbehorende risico's, het renteafdekkings- en derivatenbeleid, diversificatie van beleggingen en de wijze van waarderen.

Het bestuur van BPFV handelt in overeenstemming met het prudent person beginsel conform de artikelen 135 en 136 uit de Pensioenwet en de artikelen 13 en 14 uit het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds (FTK). Centraal hierin staat de doelstelling om te beleggen in het belang van de deelnemers. Het bestuur weegt de belangen van haar deelnemers op evenwichtige wijze bij het nemen van besluiten. In de vaststelling van de risicohouding en uitvoering van de ALM-studie wordt expliciet rekening gehouden met verschillende groepen deelnemers.

De basis voor de risicohouding die het pensioenfonds in 2015 heeft vastgesteld is een drietal uitgangspunten dat de sociale partners hebben aangegeven betreffende de kans op kortingen, premiebeleid en verwachte indexatie. De risicohouding komt tot uitdrukking in de gekozen ondergrenzen voor de haalbaarheidstoets.

Het bestuur houdt in alle redelijkheid rekening met de specifieke verplichtingen van het fonds om tot een zorgvuldige onderbouwing van het beleggingsbeleid te komen. Hiervoor wordt periodiek een ALM-studie uitgevoerd. In de beleidscyclus beleggingen is vastgelegd dat de resultaten van het ALM-beleid worden vertaald in een strategisch en korte termijn beleggingsplan. Het bestuur van BPFV keurt deze plannen jaarlijks goed en deze vormen de basis van het beleggingsbeleid. De invulling van het beleid gebeurt middels externe vermogensbeheerders die periodiek door het bestuur worden geëvalueerd.

Teneinde de beoogde pensioenuitkeringen op korte en lange termijn veilig te stellen tracht het bestuur de toevertrouwde middelen op een verantwoorde en solide wijze te beleggen. Dit komt onder andere tot uiting in de vaststelling van het strategische beleggingsbeleid, de invulling van dit beleid en de naleving van het vastgelegde risicokader. Bij de vertaalslag (implementatie) naar de daadwerkelijke invulling van het beleggingsbeleid wordt zorgvuldigheid betracht. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een complete opzet van het renteafdekkingsbeleid en een brede spreiding over beleggingscategorieën. In samenhang hiermee worden de verschillende beleggingsrisico's geïdentificeerd en op de juiste waarde ingeschat.

De risico's van het pensioenfonds zijn vastgelegd in het Integraal Risico Management (IRM) framework. Jaarlijks worden de risico's en bijbehorende beheersmaatregelen door het bestuur geëvalueerd en geprioriteerd. Bij voorstellen aan het bestuur wordt standaard een risicoparagraaf toegevoegd. Onder andere de risico's betreffende het gebruik van derivaten, marktliquiditeit en het cashflow risico van het pensioenfonds zijn onderdeel van het IRM-framework. Het bestuur meent deze risico's adequaat te beheersen. In het beleggingsplan wordt ingegaan op de voorwaarden die worden gesteld aan het gebruik van derivaten in de portefeuille en de waardering van beleggingen. De verantwoording van vermogensbeheerders en de custodian over het gevoerde beleid en de controleomgeving is uitvoerig. Deze partijen, alsook de adviseurs van het pensioenfonds, leveren op maandbasis meerdere rapportages waarmee verantwoording wordt afgelegd over het gevoerde beleid. Dikwijls wordt naar aanleiding van rapportages actie ondernomen door de diverse beleidscommissies, waarvan de uitkomsten in het bestuur worden besproken.

De governance van het pensioenfonds is op zodanige wijze ingericht dat er voldoende checks and balances aanwezig zijn bij de invulling en monitoring van het beleggingsbeleid.

De fundamentele beleggingsbeginselen en visie van het bestuur zijn vastgelegd wat betreft het beleggingsproces, de werking van financiële markten, governance en ESG-beleid. De investment beliefs gelden ook als verantwoording richting de deelnemers en worden daarom ook op de website van het pensioenfonds gepubliceerd.

Het ESG-beleid van het pensioenfonds wordt uitgevoerd. De fiduciair manager houdt, in opdracht van het bestuur, bij de selectie van de beleggingsfondsen rekening met specifieke ESG-factoren.

Bijlage 10 Fondsbeleid gelijkwaardigheid DC-regeling

De pensioenregeling van Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Groothandel in Vlakglas, de Groothandel in Verf, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf (hierna: Bpf Vlakglas) is verplicht gesteld voor ondernemingen die onder de werkingssfeer van het pensioenfondsen vallen. Op grond van het Vrijstellings- en boetebesluit wet Bpf 2000 (hierna: VBB) kan een werkgever vrijstelling aanvragen van aansluiting bij Bpf Vlakglas. Conform artikel 2 of artikel 6 van het VBB dient door de werkgever te worden aangetoond dat de pensioenregeling van deze onderneming minimaal actuair en financieel gelijkwaardig is aan de pensioenregeling van Bpf Vlakglas. De kosten van het aantonen van de gelijkwaardigheid komen volledig voor rekening van de werkgever.

Dit document beschrijft het beleid van het pensioenfonds hoe in geval van een Defined Contribution regeling (hierna: DC-regeling) gelijkwaardigheid aangetoond kan worden en hoe Bpf Vlakglas deze verklaring toetst en wat, indien de regeling niet gelijkwaardig is, het beleid is hoe gelijkwaardigheid alsnog kan worden verkregen. Het bestuur van Bpf Vlakglas kan in incidentele gevallen besluiten om hiervan af te wijken.

1 Toetsing actuair gelijkwaardigheid door werkgever

Er zijn twee methoden waarop de gelijkwaardigheid kan worden getoetst.

Methode 1: Kwantitatieve toetsing DC-regeling

Het toetsen van actuair gelijkwaardigheid dient in beginsel kwantitatief plaats te vinden door middel van een cijfermatige vergelijking van de contante waarde van de uitkeringenstromen volgens de pensioenregeling van de werkgever en de pensioenregeling bij Bpf Vlakglas. Deze toets vindt in beginsel plaats op basis van de procedures en grondslagen zoals beschreven in het VBB. Indien Bpf Vlakglas en de werkgever daarmee instemmen kan worden afgezien van de berekening en kan in plaats daarvan de gelijkwaardigheid worden aangetoond door middel van een kwalitatieve toets (methode 2). In het geval de pensioenregeling van de werkgever zodanig is vormgegeven dat het mogelijk is om een kwalitatieve toetsing te doen, heeft dit de voorkeur van Bpf Vlakglas omdat in een dergelijk geval geen cijfermatige vergelijking van de contante waarde van de uitkeringenstromen plaats hoeft te vinden. Mocht, naar het oordeel van de werkgever of Bpf Vlakglas, een kwalitatieve toetsing niet mogelijk zijn gezien de inhoud van de pensioenregeling, moet een kwantitatieve vergelijking plaatsvinden. De werkgever zal dan een cijfermatig onderbouwde gelijkwaardigheidsverklaring moeten overleggen aan het bestuur.

In bijlage 2 bij dit document wordt een overzicht gegeven van de grondslagen en uitgangspunten die het bestuur acceptabel acht en bij een kwantitatieve en bij een kwalitatieve toetsing zonder nadere afstemming kunnen worden toegepast.

Methode 2: Kwalitatieve toetsing DC-regeling

Op het moment dat een werkgever een DC-regeling aanbiedt, dan geldt dat de pensioenregeling in beginsel ten minste actuair gelijkwaardig is als de (parttime) pensioengrondslag tenminste gelijk is aan die van Bpf Vlakglas en de feitelijk netto premie die in de pensioenregeling van de werkgever van toepassing is tenminste gelijk is aan de netto toetspremie. Daarbij zal de (parttime) pensioengrondslag ook tenminste gelijk moeten zijn aan die van Bpf Vlakglas indien voor de pensioenregeling (fictief) het maximum pensioengevend salaris binnen de regeling van Bpf Vlakglas als begrenzing zou worden genomen. Daarnaast dient de werkgever een verzekering te hebben voor het (tijdelijk) nabestaandenpensioen. De ten minste te verzekeren bedragen zijn vermeld in Bijlage 1 en kunnen jaarlijks door Bpf Vlakglas worden aangepast.

Bij Bpf Vlakglas is een doorsneepremie van toepassing, waarbij de lasten van de pensioenopbouw en de risicopremies worden afgeleid van een bepaalde rekenrente. Ten behoeve van de toetsing is deze doorsneepremie vertaald naar een leeftijdsafhankelijke premiestaffel. Voor het werknemersbestand van de betreffende werkgever kan, voor iedere individuele deelnemer, worden bepaald of de premie-inleg op basis van de bij de werkgever geldende beschikbare premiestaffel hoger of lager is dan de leeftijdsafhankelijke 'toetspremie' bij Bpf Vlakglas.

De in deze premiestaffel ingerekende rekenrente kent een minimum van 2% en wordt afgerond op 0,5%-punt.

De toetspremie van Bpf Vlakglas is voor de sector Vlakglas en Groothandel Verf voor 2024 afgeleid van een doorsneepremie van 32,0% van de pensioengrondslag en een pensioenopbouw (ouderdomspensioen) van 1,738% per jaar. Voor de sector Houtverwerkende Industrie en Jachtbouw is de toetspremie afgeleid van een doorsneepremie van 28,6% van de pensioengrondslag en een pensioenopbouw (ouderdomspensioen) van 1,667% per jaar. Het bestuur stelt de toetspremie – in principe jaarlijks – opnieuw vast bij een wijziging van de doorsneepremie en/of een wijziging van de pensioenregeling van Bpf Vlakglas.

Toetsing reeds verleende vrijstellingen bij wijziging pensioenregeling Bpf Vlakglas

In geval van een verhoging van de toetspremie informeert het pensioenfonds de werkgever(-s) aan wie reeds vrijstelling is verleend over deze wijziging en wordt aan de werkgever(-s) een termijn gegund om de pensioenregeling aan te passen aan de nieuwe situatie, indien nodig. De werkgever dient vervolgens opnieuw aan te tonen dat (nog steeds) wordt voldaan aan de vergelijking met de toetspremie en dat er dus sprake (nog steeds) is van actuariële gelijkwaardigheid om de verleende dispensatie te behouden.

Communicatie door werkgever

Een aanvullende voorwaarde bij het verlenen van dispensatie door Bpf Vlakglas ingeval van een DC-regeling is evenwel dat in de communicatie richting de betreffende deelnemers door de werkgever is benadrukt dat de werkgever is gedispenseerd van de pensioenregeling (DB) van Bpf Vlakglas, maar dat vanwege de aard van de pensioenregeling van de werkgever het voor het opgebouwde pensioenkapitaal aan te kopen pensioen op de pensioendatum – door tegenvallende economische omstandigheden en/of toegenomen levensverwachting – lager kan uitvallen dan het pensioen dat had geresulteerd onder de pensioenregeling van Bpf Vlakglas. De werkgever dient te waarborgen dat deze communicatie heeft plaatsgevonden.

2 Beoordeling actuariële gelijkwaardigheid door pensioenfonds

Beoordeling op toekomstige jaren

Bpf Vlakglas beoordeelt de door de (adviseur / actuaris van de) werkgever opgestelde gelijkwaardigheidsverklaring. Mocht de pensioenregeling op basis van de beoordeling van Bpf Vlakglas niet gelijkwaardig blijken, wordt het verzoek tot vrijstelling afgewezen. Bpf Vlakglas zal hierbij aangeven welke maatregelen genomen dienen te worden om ervoor te zorgen dat de pensioenregeling alsnog actuarieel en financieel gelijkwaardig wordt. Zie hiervoor ook hoofdstuk 3 van dit beleidsdocument.

Beoordeling op het verleden

Indien de gelijkwaardigheid (ook) aangetoond dient te worden over het verleden, beoordeelt het bestuur op advies van de actuaris van Bpf Vlakglas de gelijkwaardigheid zoals opgesteld door (de adviseur / actuaris van) de werkgever. Als ten minste actuarieel gelijkwaardig wordt beschouwd: het pensioenkapitaal dat op basis van de beschikbare premiestaffel van de werkgever is verkregen, is tenminste gelijk aan 95% van het opgerente pensioenkapitaal dat op basis van de betreffende jaarlijkse toetspremies van Bpf Vlakglas zou zijn verkregen over de betreffende jaren uit het verleden. Wat betreft het in te rekenen rendement over het verleden dient de werkgever een realistische aanname te hanteren. De onderbouwing van deze aanname wordt meegenomen in de beoordeling van de gelijkwaardigheid door het pensioenfonds.

Indien de pensioenregeling van de onderneming ten minste actuarieel en financieel gelijkwaardig is, verleent Bpf Vlakglas vrijstelling. De actuariële en financiële gelijkwaardigheid dient, wat betreft de toekomstige jaren, vervolgens eens in de vijf jaar opnieuw te worden aangetoond door de werkgever, of eerder indien in de tussentijd de pensioenregeling van Bpf Vlakglas of die van de werkgever is gewijzigd.

3 Vervolg pensioenregeling niet gelijkwaardig

Vrijstelling met betrekking op toekomstige jaren

Indien de pensioenregeling van de werkgever niet actuarieel en financieel gelijkwaardig is, verleent Bpf Vlakglas geen vrijstelling. Het gevolg is dat de werkgever dient aan te sluiten bij Bpf Vlakglas dan wel de DC-pensioenregeling van de werkgever moet zodanig worden aangepast dat de pensioenregeling wel actuarieel en financieel gelijkwaardig is.

Vrijstelling met betrekking op het verleden

Indien het verzoek tot vrijstelling (ook) betrekking heeft op het verleden, dient de werkgever de pensioenregeling over de reeds verstreken periode gelijkwaardig te maken door het betalen van een aanvullende koopsom; zijnde het verschil tussen het verkregen pensioenkapitaal in de pensioenregeling van de werkgever en (95% van) het opgerente pensioenkapitaal dat verkregen zou zijn op basis van de betreffende jaarlijkse toetspremies van Bpf Vlakglas, over de betreffende jaren uit het verleden waarin de werkgever aangesloten had moeten zijn bij Bpf Vlakglas en op basis van het door de werkgever realistisch geachte rendement. Deze aanvullende koopsom dient te worden ingebracht in de eigen pensioenregeling van de werkgever. De werkgever dient bewijs te overleggen aan het pensioenfonds dat deze aanvullende koopsom betaald is.

Bijlage 1 – Overzicht pensioenregelingen Bpf Vlakglas

Overzicht kenmerken pensioenregelingen van Bpf Vlakglas:

Overzicht vaste bedragen - BPFV

Jaar	Opbouw- percentage (OP)	Pensioen- richtleeftijd	Opbouw partner- pensioen	Maximum salaris	Franchise	Anw-hiaat- pensioen / TNP
2007	2,10%	65	60% UPP	€ 45.017,--	€ 11.872,--	€ 12.990,72
2008	2,10%	65	60% UPP	€ 46.205,--	€ 12.209,--	€ 13.290,84
2009	2,10%	65	60% UPP	€ 47.802,--	€ 12.465,--	€ 13.646,40
2010	2,10%	65	60% UPP	€ 48.716,--	€ 12.673,--	€ 13.879,92
2011	2,10%	65	60% UPP	€ 49.297,--	€ 12.898,--	€ 14.016,60
2012	2,10%	65	60% UPP	€ 50.065,--	€ 13.062,--	€ 14.222,64
2013	2,10%	65	60% UPP	€ 50.853,--	€ 13.227,--	€ 14.424,96
2014	1,84%	65	60% UPP	€ 51.414,--	€ 13.449,--	€ 14.533,20
2015	1,83%	67	70% PP	€ 51.976,--	€ 12.642,--	€ 14.658,84
2016	1,83%	67	70% PP	€ 52.763,--	€ 12.953,--	€ 14.837,52
2017	1,59%	67	70% PP	€ 53.701,--	€ 13.123,--	€ 15.007,44
2018	1,65%	67	70% PP	€ 54.614,--	€ 13.344,--	€ 15.166,20
2019	1,70%	67	70% PP	€ 55.927,--	€ 13.785,--	€ 15.495,96
2020	1,48%	67	70% PP	€ 57.232,--	€ 14.167,--	€ 15.814,56
2021	1,50%	67	70% PP	€ 58.311,--	€ 14.544,--	€ 15.985,44
2022	1,725%	67	n.v.t.	€ 59.706,--	€ 14.802,--	€ 16.201,20
2023	1,725%	67	n.v.t.	€ 66.956,--	€ 16.322,--	€ 17.859,72
2024	1,738%	67	n.v.t.	€ 71.628,--	€ 17.545,--	€ 19.080,--

Tot en met 2014 bouwen deelnemers een ouderdomspensioen op, ingaand op leeftijd 65, in combinatie met 60% partnerpensioen, ingaand bij overlijden na pensioendatum (uitgestelde dekking; UPP). Per 1 januari 2015 zijn alle opgebouwde aanspraken collectief omgezet naar ouderdomspensioen, ingaand op leeftijd 67, in combinatie met 70% partnerpensioen, direct ingaand (PP). Met ingang van 1 januari 2022 is het partnerpensioen op risicobasis verzekerd en bedraagt bij overlijden gedurende het deelnemerschap 70% van het te bereiken ouderdomspensioen. Ook is met ingang van 1 januari 2022 het wezenpensioen op risicobasis verzekerd.

Overzicht kenmerken pensioenregeling sector Houtverwerkende Industrie en Jachtbouw:

Overzicht vaste bedragen – Houtverwerkende Industrie en Jachtbouw						
Jaar	Opbouw- percentage (OP)	Pensioen- richtleeftijd	Opbouw partner- pensioen	Maximum salaris	Franchise	Anw-hiaat- pensioen / TNP
2022	1,565%	67	n.v.t.	€ 59.706,--	€ 16.377,--	n.v.t.
2023	1,565%	67	n.v.t.	€ 66.956,--	€ 16.322,--	n.v.t.
2024	1,667%	67	n.v.t.	€ 71.628,--	€ 17.545,--	n.v.t.

Voor meer informatie over de pensioenregeling wordt verwezen naar www.bpfv.nl.

Bijlage 2 – Uitgangspunten toetsing gelijkwaardigheid 2024

Volgens bijlage 3 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 stelt de werkgever de te hanteren grondslagen voor op basis van de richtlijnen in dit besluit. Het bedrijfstakpensioenfonds dient akkoord te gaan met de gehanteerde grondslagen.

Om onnodige kosten voor de werkgever en het fonds te voorkomen, geeft Bpf Vlakglas vooraf aan welke grondslagen en aannames zij in 2024 redelijk acht:

✓ **Sterftegrondslagen**

Conform de sterftegrondslagen die Bpf Vlakglas hanteert: oftewel toepassing van de Prognosetafel AG2022 met fondsspecifieke ervaringssterfte op basis van het WTW Ervaringssterftemodel 2022.

✓ **Gehuwdheid:**

Bij de berekening wordt uitgegaan van de frequenties op basis van CBS data uit 2019, waarbij op de pensioenrichtleeftijd de frequentie op 100% wordt gesteld. Voor de deelnemers wordt een leeftijdsverschil tussen man en vrouw verondersteld van 3 jaar, waarbij de vrouw de jongste is van beiden.

✓ **Beleggingsrendementen (Bruto):**

Bij een vergelijking met een beschikbare-premieregeling is de invloed van de (voorwaardelijke) rendementen die bij de berekeningen worden gebruikt van invloed op de inkoop van de te berekenen pensioenen. Voor een eerlijke vergelijking dient te worden uitgegaan van een beleggingsrendement, gebaseerd op gerealiseerde beleggingsrendementen van de afgelopen 20 jaar. (Conform bepaling in bijlage 3 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000).

De beleggingsrendementen worden verlaagd met een representatieve afslag voor beleggingskosten.

De onderbouwing ligt bij de werkgever die gelijkwaardigheid aantoont en wordt meegenomen in de beoordeling van de gelijkwaardigheid door het pensioenfonds.

✓ **Life-cycle:**

Indien de pensioenregeling van de werkgever een beschikbare-premieregeling is, accepteert Bpf Vlakglas de uitkomst van de gelijkwaardigheidstoets alleen indien ervan wordt uitgegaan dat alle deelnemers de default life-cycle van de beschikbare premieregeling volgen. Indien er geen default life-cycle is, wordt uitgegaan van de neutrale life-cycle. De life-cycle dient hierbij vertaald te worden naar aandelen en risicovrije vastrentende waarden zoals ook gebeurt in de haalbaarheidstoets.

✓ **Prijsinflatie:**

Voor de prijsontwikkeling wordt uitgegaan van het 20-jaarsgemiddelde van de door het CBS maandelijks gepubliceerde afgeleide consumentenindex voor alle bestedingen. De prijsontwikkeling dient tevens representatief te zijn voor de toekomst en dient binnen de kaders te vallen conform de 'Commissie Parameters' (Conform bepaling in bijlage 3 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000).

✓ **Looninflatie:**

Voor de loonontwikkeling wordt uitgegaan van het 20-jaars gemiddelde van de door het CBS gepubliceerde index van cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen in particuliere bedrijven. De loonontwikkeling dient tevens representatief te zijn voor de toekomst en dient binnen de kaders te vallen conform de 'Commissie Parameters' (Conform bepaling in bijlage 3 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000).

✓ **Maximaal pensioengevend salaris:**

Indien de grens voor het maximaal pensioengevend salaris in de pensioenregeling van de werkgever hoger is dan de grens bij Bpf Vlakglas, dan dient de toets te worden uitgevoerd zonder rekening te houden met pensioenopbouw boven de grens van Bpf Vlakglas (met andere woorden: waarbij het maximale pensioengevend salaris in de regeling van de werkgever wordt gelijkgesteld aan het maximaal pensioengevend salaris van Bpf Vlakglas).

✓ **Invalideringskans:**

De periodiek door de Actuariële Commissie AOV voor schadeverzekeraars berekende invalideringskansen van werknemers, gecorrigeerd voor beroepsklasse en bedrijfstak kan als grondslag dienen.

✓ **Ontslagkansen:**

De door de werkgever ten genoegen van het bedrijfstakpensioenfonds onderbouwd aangegeven kans dat actieve deelnemers als gevolg van ontslag hun deelname aan de regeling van het bedrijfstakpensioenfonds zullen beëindigen. Bpf Vlakglas acht de volgende ontslagkansen redelijk:

Leeftijdsklasse	Ontslagkans
18 t/m 24 jr.	15,0%
25 t/m 29 jr.	10,0%
30 t/m 34 jr.	8,0%
35 t/m 39 jr.	5,0%
40 t/m 44 jr.	4,0%

45 t/m 50 jr. 3,0%
50 t/m 66 jr. 1,0%

✓ **Individuele carrière:**

Voor het Bpf Vlakglas minimaal conform de laatstelijk door het fonds uitgevoerde haalbaarheidstoets. Voor 2024 is dit:

Leeftijdsklasse	Carrière
18 t/m 24 jr.	4,0%
25 t/m 29 jr.	3,0%
30 t/m 34 jr.	2,0%
35 t/m 39 jr.	1,0%
40 t/m 44 jr.	1,0%
45 t/m 50 jr.	1,0%
50 t/m 54 jr.	1,0%
55 t/m 59 jr.	0,0%
60 t/m 64 jr.	0,0%

✓ **Revalideringskansen:**

Blijven buiten beschouwing.

✓ **Werknemersbijdragen**

Eventuele werknemersbijdragen maken geen deel uit van de gelijkwaardigheidstoets. De contante waarde van de werknemersbijdrage mag derhalve niet in mindering worden gebracht op de contante waarde van pensioenregeling.

✓ **Reglementaire mogelijkheden**

Reglementaire mogelijkheden, zoals bijvoorbeeld vrijwillige aanvullende verzekeringen en vrijwillige voortgezette pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof blijven buiten beschouwing. Dat zelfde geldt voor eventuele onderdelen die niet in de pensioenregeling van Bpf Vlakglas zijn opgenomen.

Bijlage 3 – Toetspremie

Leeftijdsklasse	Toetspremie 2024 Vlakglas en Groothandel Verf	Toetspremie 2024 Houtverwerkende industrie en Jachtbouw
15 – 19	11,3%	10,8%
20 – 24	12,2%	11,7%
25 – 29	13,2%	12,6%
30 – 34	14,2%	13,6%
35 – 39	15,4%	14,7%
40 – 44	16,6%	15,8%
45 – 49	17,9%	17,1%
50 – 54	19,3%	18,4%
55 – 59	21,0%	20,0%
60 – 64	23,0%	22,0%
65 – 66	25,1%	24,0%