

ABTN 2018

Pensioenfonds ANWB

Inhoud

1	VOORWOORD	5
2	INLEIDING.....	6
2.1	PENSIOENFONDS ANWB.....	6
2.2	DOEL VAN DE NOTA	6
2.3	MISSIE, VISIE EN STRATEGIE	6
2.4	STRATEGIE EN DOELSTELLINGEN.....	7
3	ORGANISATIE EN BESTURING	9
3.1	DE ORGANISATIE	9
3.2	COMMISSIES	13
3.3	UITBESTEDINGSPARTIJEN.....	13
3.4	BESTURING	15
4	ALGEMENE EXTERNE AANNAMES.....	18
4.1	CONTINUÛTEIT VAN DE ONDERNEMING	18
4.2	DEELNEMERSBESTAND.....	18
4.3	ALGEMENE ECONOMISCHE OMSTANDIGHEDEN	18
5	UIT TE VOEREN PENSIOENREGELINGEN	19
5.1	PENSIOENREGELING E	19
5.2	PENSIOENREGELING UNIGARANT 2018	20
6	HET BELEID	22
6.1	ALGEMEEN.....	22
6.2	HET PREMIEBELEID	23
6.3	HET TOESLAGENBELEID	27
6.4	HET KORTINGSBELEID	29
7	HET BELEGGINGSBELEID	31
7.1	STRATEGISCH BELEGGINGSBELEID.....	31
7.2	DYNAMISCH BELEID.....	31
7.3	INDELING VAN DE BELEGGINGEN	32
7.4	INRICHTING VAN DE BELEGGINGSORGANISATIE	35
7.5	STRATEGISCH BELEID 2018	37
8	RISICOHOUING.....	39
8.1	KWALITATIEVE RISICOHOUING	39
8.2	KWANTITATIEVE RISICOHOUING.....	41
8.3	PERIODIEKE TOETSING STRATEGISCH BELEID	43
9	DE WAARDERINGSGRONDSLAGEN VAN DE BALANS.....	45
9.1	BALANSWAARDERING VAN DE BELEGGINGEN	45
9.2	VOORZIENING EXCASSOKOSTEN	45
9.3	DEPOT AANVULLINGSREGELING AO	45
9.4	INDEXATIEDEPOT UNIGARANT.....	45
9.5	ALGEMENE RESERVE.....	45
9.6	DE BEREKENING VAN DE TV.....	46
9.7	HERVERZEKERINGSDEEL TECHNISCHE VOORZIENING	46

10	RISICOMANAGEMENT.....	47
10.1	INLEIDING	47
10.2	UITGANGSPUNTEN RISICOBELID	47
10.3	RISICOBEREIDHEID	47
10.4	KEY RISK INDICATORS.....	48
10.5	RISICOANALYSE EN BEHEERSING.....	48
10.6	RISICO-UNIVERSUM EN RISICOREGISTER	49
10.7	INRICHTING RISICOMANAGEMENT	49
10.8	ACTOREN IN HET RISICOMANAGEMENTPROCES	49
10.9	RISICOCULTUUR	51
10.10	RISICOMANAGEMENTPROCES.....	51
10.11	EVALUATIE IRM.....	53
11	BIJLAGE 1: ACTUARIËLE GRONDSLAGEN EN UITGANGSPUNTEN	54
11.1	STERFTE	54
11.2	REKENRENTE	56
11.3	GEHUWDHEID OF PARTNERSCHAP	56
11.4	KOSTEN	57
11.5	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	57
11.6	LEEFTIJDVASTSTELLING	58
11.7	TV TECHNISCHE VOORZIENINGEN	58
11.8	VERHOUDING MANNEN: VROUWEN BIJ SEKSENEUTRALE OMREKENFACTOREN	58
12	BIJLAGE 2: DE UIT TE VOEREN PENSIOENREGELINGEN	59
12.1	REGELING A	59
12.2	REGELING B	60
12.3	REGELING C	62
12.4	REGELING D	63
12.5	REGELING MAA.....	64
12.6	REGELING UNIGARANT 1991-1999	64
12.7	REGELING UNIGARANT 2000	65
12.8	REGELING UNIGARANT 2006	65
12.9	REGELING UNIGARANT 2013	66
12.10	REGELING LOGICX 2007	67
12.11	REGELING D LOGICX MOBILITEIT	68
13	BIJLAGE 3: TOESLAGEN	70
14	BIJLAGE 4: VERKLARING BELEGGINGSBEGINSELEN PENSIOENFONDS ANWB	72
14.1	INLEIDING	72
14.2	HET FONDS.....	72
14.3	ORGANISATIE	72
14.4	BELEGGINGSBELEID.....	74
14.5	UITVOERING.....	77
15	BIJLAGE 5: INVESTMENT BELIEFS	79
15.1	INLEIDING	79
15.2	GOVERNANCE.....	79
15.3	RENDEMENT.....	80
15.4	RISICO.....	80
15.5	TRANSPARANTIE.....	80
15.6	MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD BELEGGEN	81

16	BIJLAGE 6: FINANCIEEL CRISISPLAN.....	82
16.1	INLEIDING	82
16.2	DOEL EN KADER VAN HET FINANCIEEL CRISISPLAN	82
16.3	CRISISSITUATIE.....	82
16.4	RISICO'S	83
16.5	KRITISCHE BELEIDSDEKKINGSGRAAD	83
16.6	MAATREGELEN / VERZOEK	84
16.7	MAATREGELEN ONGEDAAN MAKEN.....	85
16.8	TOETSING MAATREGELEN AAN EVENWICHTIGE BELANGENAFWEGING	86
16.9	COMMUNICATIE OVER GENOMEN MAATREGELEN.....	87
17	BIJLAGE 7: KRITISCHE DEKKINGSGRADEN PER 31 DECEMBER 2017	91
18	BIJLAGE 8: METHODE PREMIEBEREKENING.....	92
18.1	INLEIDING	92
18.2	METHODIEK	92

1 Voorwoord

Dit is de actuariële en bedrijfstechnische nota (ABTN) van de Stichting Pensioenfonds ANWB zoals definitief vastgesteld door het bestuur in de bestuursvergadering van 20 november 2018. Deze ABTN is een actualisatie van de tot die datum geldende ABTN. Reden voor deze actualisatie zijn de wijzigingen van de pensioenregelingen en overige wijzigingen in een aantal beleidsdocumenten.

Jaap Groen
voorzitter

Jan Rijnveld
secretaris

2 Inleiding

2.1 Pensioenfonds ANWB

De Stichting Pensioenfonds ANWB (het Fonds) is het ondernemingspensioenfonds van de ANWB B.V. Het Fonds voert de pensioenovereenkomsten uit voor de werknemers, slapers en gepensioneerden van ANWB, Unigarant N.V. en de door ANWB en Unigarant aangewezen dochterondernemingen.

Onder ANWB wordt in deze ABTN verstaan de ANWB B.V. en de eventueel aangewezen dochterondernemingen en onder Unigarant wordt verstaan Unigarant N.V. en eventueel aangewezen dochterondernemingen van Unigarant N.V. Het geheel wordt aangeduid als werkgevers. De werkgevers zijn bij het Fonds aangesloten op basis van een uitvoeringsovereenkomst. De uitvoeringsovereenkomst legt onder meer de afspraken ten aanzien van het pensioenreglement, de premie, de financiële relatie, het toeslagbeleid en de omgang met overschotten en tekorten vast. Het Fonds voert de pensioenovereenkomst uit, zoals overeengekomen in de uitvoeringsovereenkomst.

Het Fonds heeft uitvoeringsovereenkomsten met de aangesloten werkgevers. In de uitvoeringsovereenkomst is overeengekomen dat een aangesloten werkgever het deelnemerschap aanvraagt voor alle personen met wie hij een arbeidsovereenkomst sluit conform de bepalingen in de betreffende pensioenreglementen.

2.2 Doel van de nota

Het doel van deze nota is om de wijze waarop het Fonds de middelen beheert en de pensioenregelingen uitvoert te omschrijven en daarmee invulling te geven aan de wettelijke plicht conform het bepaalde in artikel 145 van de Pensioenwet. Met name wordt aangegeven op welke wijze het Fonds uitvoering geeft aan het bepaalde in de artikelen 25, 95, 126 tot en met 137 en 143 van de Pensioenwet. Ook komen aan de orde de organisatiestructuur, de interne controle en de wijze en voorwaarden waarop het bestuur werkzaamheden heeft uitbesteed.

2.3 Missie, visie en strategie

2.3.1 Missie

Het Fonds voert de pensioenregelingen uit voor de medewerkers en voormalig medewerkers van de ANWB en bij de ANWB behorende dochterondernemingen die hun pensioenregeling bij het Fonds willen onderbrengen.

Het Fonds heeft tot doel uitvoering te geven aan de pensioenregelingen, zoals die gelden voor de aangesloten ondernemingen en het is verantwoordelijk voor de correcte uitvoering van de pensioenafspraken die gemaakt zijn tussen werkgevers en werknemers en waarvan het pensioenfonds de opdracht tot uitvoering heeft aanvaard. Uitgangspunt bij het beheer van de pensioenen zijn de pensioenreglementen en de daarin gemaakte afspraken, de vastgestelde risicohouding na overleg met belanghebbenden, de uitvoeringsovereenkomst en de opdrachtaanvaarding.

Het vertrouwen bij de deelnemers over de (uiteindelijke) pensioenuitkering, het streven naar waardevastheid en een heldere communicatie met alle pensioenbelanghebbenden zijn leidend in het handelen van het pensioenfondsbestuur.

Gelet op de beperkte omvang van het Fonds geldt voor wat betreft de werkzaamheden 'uitbesteding tenzij...'. De uitbestedingsovereenkomsten zijn zodanig dat het bestuur van het pensioenfonds zijn volledige verantwoordelijkheid te allen tijde kan waarmaken. Het Fonds wil de pensioenregelingen uitvoeren, waarbij de belangen van alle belanghebbenden worden meegewogen. Het Fonds streeft naar beheersbare kosten voor uitvoering en vermogensbeheer.

De Pensioenwet stelt in artikel 105.2: De personen die het beleid van een pensioenfonds bepalen of mede bepalen richten zich bij de vervulling van hun taak naar de belangen van de bij het pensioenfonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgever en zorgen ervoor dat dezen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.

2.3.2 Kernpunten

Kernpunten in de missie zijn:

1. Uitvoering passend bij en rekening houdend met de overtuigingen van de belanghebbenden.
2. Streven naar indexatie van de pensioenen.
3. Heldere communicatie over resultaten en risico's.
4. Streven naar efficiency in uitvoering en beheer.

2.3.3 Visie

Verschuivende ontwikkelingen hebben het vertrouwen in het Nederlandse pensioenstelsel ondermijnd. De dekkingsgraden, en daarmee de indexeringsmogelijkheden, hebben te lijden onder de stijgende levensverwachting en de lage renteomgeving. Vaste dienstverbanden zijn steeds minder vanzelfsprekend. Deze ontwikkelingen, alsmede de algemene trend van individualisering, hebben de solidariteit tussen werkenden onder druk gezet. Gezamenlijk hebben bovenstaande ontwikkelingen ervoor gezorgd dat binnen Nederland een discussie is ontstaan over het pensioenstelsel. De zichtbare gevolgen daarvan zijn de toenemende wet- en regelgeving waaraan moet worden voldaan, de professionalisering van de aansturing en uitvoering en een sterke consolidatietendens. Rond 2020 mag een algehele stelselwijziging worden verwacht. Belangrijke elementen daarvan zijn waarschijnlijk de afschaffing van de doorsneepremie, meer keuzevrijheden en de ontwikkeling van een passende DC-oplossing. Ook voor Pensioenfonds ANWB betekent dit dat er belangrijke strategische keuzes voor de deur staan waarop het zich wil voorbereiden.

Het Fonds heeft bovendien te maken met specifieke omstandigheden die de continuïteit van het Fonds en de kwaliteit van de regeling mogelijk bedreigen. In de eerste plaats zijn dit de lage dekkingsgraad en de beperkte mogelijkheden om de premie te verhogen.

In 2016 zijn interviews gehouden met alle belanghebbenden over hun visie op de toekomst van het Fonds. De conclusie is dat er vooralsnog geen directe noodzaak is om het Fonds anders te organiseren of elders onder te brengen.

Het bestuur kan zich echter een aantal scenario's voorstellen waarin het belang van de betrokkenen mogelijk beter is gediend met een alternatieve vorm voor het Fonds. Dit zijn:

1. De toenemende eisen aan compliance leiden tot een te grote inspanning voor het Fonds.
2. De veranderende omgeving, waardoor het niet meer vanzelfsprekend is dat er een ondernemingspensioenfonds is.
3. Financiële bedreigingen: kostenstijgingen in uitvoering.
4. De afnemende veerkracht van het Fonds, waardoor het Fonds gedwongen wordt om te veranderen. Dat bedreigt de ruimte van het bestuur om zelf afwegingen te maken.

Voortzetting van het Fonds is geen doel op zich. De pensioenwereld verandert wellicht fundamenteel en de omstandigheden waaronder het Fonds zijn werk moet doen veranderen zeker. Het bestuur vindt dat het Fonds bestaansrecht heeft, zolang alle belanghebbenden daarmee optimaal worden bediend. Het bestuur monitort en analyseert voortdurend de in- en externe ontwikkelingen, omdat het wil voorkomen dat het Fonds in de toekomst, door omstandigheden gedwongen, uit minder optimale alternatieven zou moeten kiezen dan uit de alternatieven die nu voorhanden zijn.

2.4 Strategie en doelstellingen

2.4.1 Strategie

De strategie van het Fonds valt uiteen in twee delen:

1. Enerzijds is deze gericht op een betrouwbare uitvoering en eventuele aanpassing van de huidige regelingen. In het belang van de deelnemers voldoet de uitvoering, en dient deze te blijven voldoen, aan de eisen van wet- en regelgeving, de toezichthouders, de Code Pensioenfondsen en de eigen uitgangspunten (*going concern*-gedachte).
2. Anderzijds richt de strategie zich op de voorbereiding van mogelijke toekomstscenario's voor het Fonds rond 2020.

Het tweede punt hierboven heeft er toe geleid dat het Fonds een aantal alternatieven voor de toekomstige uitvoering heeft onderzocht: zelf doorgaan, aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds (Bpf) of aansluiting bij een algemeen pensioenfonds (Apf). In dit proces zijn de werkgevers betrokken, omdat uit eerdere analyses bleek dat het bij elkaar houden van nieuwe en opgebouwde rechten leidt tot een beter pensioenresultaat. Dit hangt samen met de hoogte van de premie die wordt betaald voor de nieuw op te bouwen rechten.

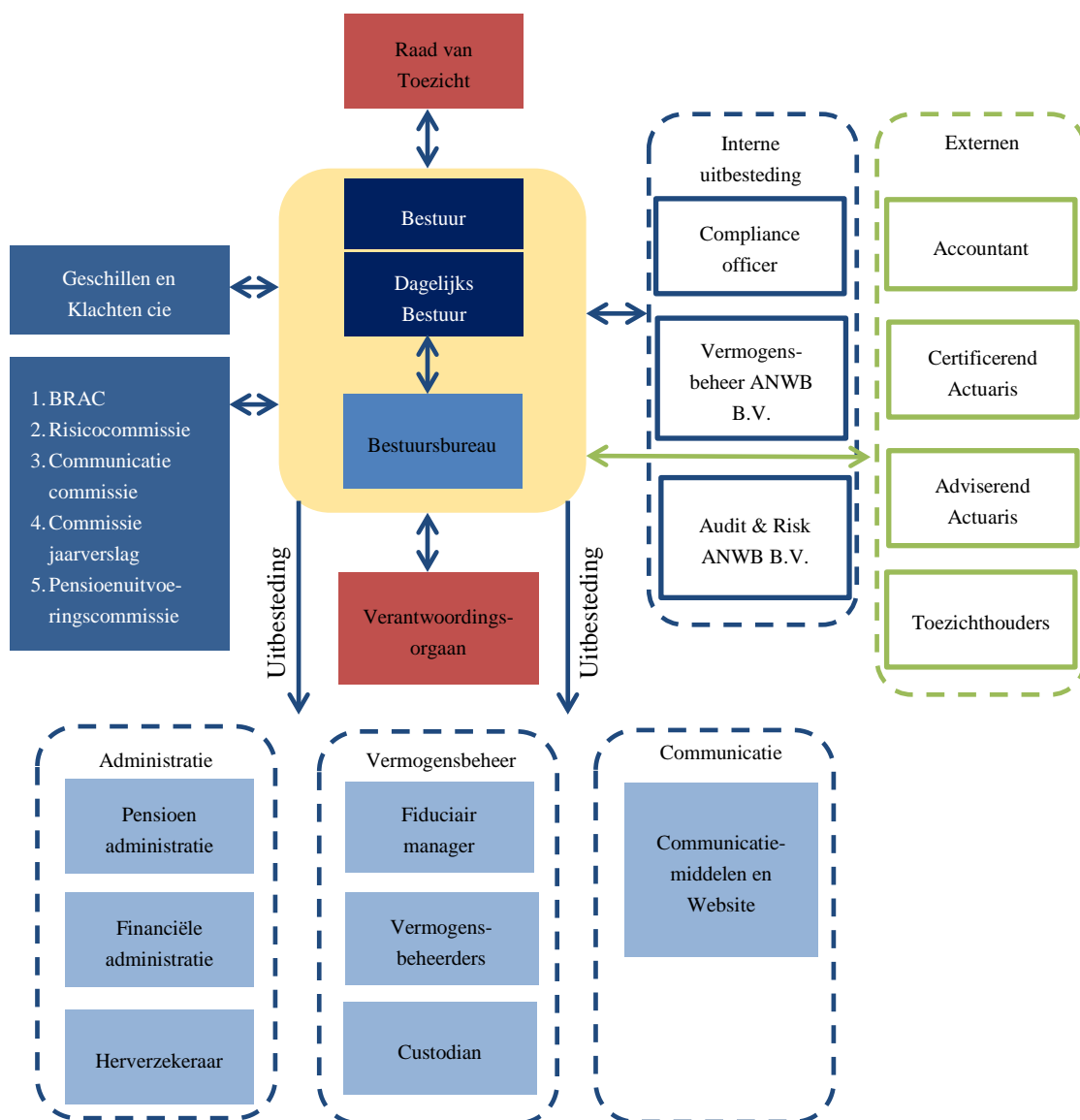
Per eind november zijn de betrokken partijen tot de conclusie gekomen dat overdracht naar een APF het voorkeursscenario is. Dit op basis van een uitgebreid offerte traject en de resultaten van bezoeken en gesprekken met referenten. Het zelfstandig doorgaan van het fonds is daarmee een terugvaloptie: als verdere inhoudelijke discussies met mogelijke toekomstige uitvoerders niet leiden tot het voldoen aan vooraf geformuleerde criteria of aan het mitigeren van vooraf beschreven risico's, dan komt 'zelf doorgaan' weer in beeld. Ook dan zullen maatregelen moeten worden genomen om een verantwoorde uitvoering te kunnen waarborgen.

3 Organisatie en besturing

3.1 De organisatie

De organisatie is beschreven naar de situatie op 1 oktober 2018.

Het organogram van het Fonds is als volgt:



Het doel van het Fonds is ten bate van de deelnemers en hun na te laten betrekkingen uitkering van pensioen te verzorgen alsmede alle handelingen te verrichten die daartoe bevorderlijk zijn. Het Fonds heeft, om dat doel te kunnen bereiken, een organisatie opgezet waarbinnen de uitvoering van de pensioenregeling en het beheer van het vermogen op een adequate en gecontroleerde manier plaatsvindt.

3.1.1 Bestuur

Het bestuur bestaat uit zes leden, die door het bestuur worden benoemd met inachtneming van het beginsel van pariteit van werkgevers- en werknemersleden. De drie leden die de werkgevers vertegenwoordigen worden benoemd op voordracht van de werkgever. Twee leden daarvan worden benoemd op voordracht van de vertegenwoordigers van de deelnemers in het verantwoordingsorgaan, uit de deelnemers. Eén lid wordt benoemd op voordracht van de vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden in het verantwoordingsorgaan, uit de pensioengerechtigden, gehoord de Vereniging van Gepensioneerden ANWB.

Voor alle functies in het bestuur is een specifieke profielschets opgesteld. Bij het ontstaan van een vacature bespreekt het bestuur de profielschets met de partij die het recht van voordracht heeft. Hierbij wordt gestreefd naar consensus. Na dit overleg stelt het bestuur de profielschets vast. Het bestuur beoordeelt de voorgedragen kandidaten in relatie tot hun geschiktheid voor deelname aan het bestuur gelet op de eisen die De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM) stellen aan bestuursleden van pensioenfondsen. De benoemingsprocedure is vastgelegd in een apart protocol.

De voorzitter wordt aangewezen uit de door de werkgever voorgedragen bestuurders. De secretaris wordt door het bestuur benoemd uit de vertegenwoordigers van de deelnemers of de pensioengerechtigden. Indien de voorzitter wordt aangewezen uit de vertegenwoordigers van de deelnemers of de pensioengerechtigden, zal de secretaris uit de door de werkgever voorgedragen bestuurders worden benoemd.

Alle bestuursleden worden benoemd voor een periode van vier jaar. Herbenoeming is maximaal mogelijk voor twee aansluitende perioden van vier jaar.

Het bestuur neemt zijn besluiten bij meerderheid van stemmen in een vergadering, waarbij meer dan de helft van de zittende bestuursleden aanwezig is. Bij staking van stemmen wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.

De personen die het beleid van het Fonds bepalen of mede bepalen richten zich bij de vervulling van hun taak naar alle belangen van de bij het Fonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de aangesloten werkgevers en zorgen ervoor dat deze zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.

Het dagelijkse beleid wordt gevoerd door het Dagelijks Bestuur, bestaande uit de voorzitter en de secretaris van het Fonds. Het voltallige bestuur is verantwoordelijk voor het besturen van het Fonds.

Het bestuur laat zich in zijn werkzaamheden bijstaan door verschillende bestuurscommissies en uitbestedingspartijen die moeten opereren binnen de door het bestuur gestelde reglementen en richtlijnen.

Omdat het dagelijks bestuur en het bestuursbureau (met een telkens hogere frequentie van dagelijkse betrokkenheid) kunnen worden beschouwd als vooruitgeschoven posten van het bestuur, zijn deze organen samen met het bestuur in één blok opgenomen in het organogram.

Het Fonds beschikt met betrekking tot het bestuur over een geschiktheidsplan. Daarnaast is er voor het bestuur een gedragscode opgesteld ter voorkoming van belangenconflicten en van misbruik en oneigenlijk gebruik van de bij het Fonds aanwezige informatie en middelen.

3.1.2 Bestuursbureau

Het bestuursbureau is verantwoordelijk voor het initiëren van en adviseren over het (door het bestuur) te bepalen beleid en voor het uitvoeren van het door het bestuur van het Fonds uitgezette beleid en de daarbij behorende uitvoeringsbesluiten. Het bestuursbureau staat centraal in de administratieve

organisatie en coördineert de samenwerking tussen de aangesloten werkgevers die bij de uitvoering van de pensioenregelingen betrokken zijn enerzijds en de pensioenadministrateur anderzijds. Het bestuursbureau stuurt, coördineert en controleert daarnaast de werkzaamheden van de externe adviseurs en uitvoerders op gebieden zoals ALM-studie, risicomanagement, vermogensbeheer, governance, communicatie etc. Ten aanzien van de aansturing van het vermogensbeheer maakt het Fonds gebruik van de afdeling Vermogensbeheer van ANWB B.V. Alle communicatie tussen het Fonds en deelnemers verloopt primair via het bestuursbureau. Communicatie, die direct gerelateerd is aan de uitvoering van de pensioenaanspraken, is gedelegeerd aan de pensioenadministrateur. Voor het bestuursbureau zijn een directeur en een coördinator pensioenadministratie werkzaam.

De taken, bevoegdheden, verantwoordelijkheden en rol van het bestuursbureau en haar medewerkers zelf alsmede in verhouding tot het bestuur en het dagelijks bestuur zijn nader uitgewerkt in een bestuursreglement.

3.1.3 Verantwoordingsorgaan

Het Fonds heeft een verantwoordingsorgaan (VO). De taken en bevoegdheden van het VO zijn beschreven in de Wet versterking bestuur pensioenfondsen en als zodanig opgenomen in de statuten van het Fonds.

Het VO geeft na afloop van ieder jaar een oordeel over het handelen van het bestuur aan de hand van het (concept)jaarverslag, de (concept)jaarrekening en andere informatie, waaronder de bevindingen van de Raad van Toezicht over het door het bestuur uitgevoerde beleid, evenals over de beleidskeuzes voor de toekomst. Daarnaast heeft het VO een aantal adviesrechten, zoals ten aanzien van het beloningsbeleid, overdracht van verplichtingen en de inrichting van het intern toezicht. Het VO heeft recht op overleg met het intern toezicht (Raad van Toezicht). Het VO bepaalt zelf de vergaderfrequentie. Het VO en het bestuur vergaderen minimaal twee keer per jaar gezamenlijk. Het Fonds verstrekt het VO desgevraagd alle inlichtingen en gegevens die nodig zijn voor de invulling van de taak door het VO. Het Fonds beschikt over een reglement voor het Verantwoordingsorgaan.

Op grond van dit reglement stelt het Fonds het VO in de gelegenheid advies uit te brengen over:

1. het beleid inzake beloningen;
2. de vorm en inrichting van het intern toezicht;
3. de profielschets voor de leden van de raad van toezicht;
4. het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillenprocedure;
5. het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid;
6. gehele of gedeeltelijke overdracht van verplichtingen van het Fonds of de overname van verplichtingen door het Fonds;
7. liquidatie, fusie of splitsing van het Fonds;
8. het sluiten, wijzigen of beëindigen van een uitvoeringsovereenkomst;
9. het omzetten van het Fonds in een andere rechtsvorm, bedoeld in artikel 18 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek;
10. de samenstelling van de feitelijke premie en de hoogte van de premiecomponenten;
11. samenvoeging van het Fonds; met (een) ander(e) fonds(en) als bedoeld in artikel 1 Pensioenwet.
12. de jaarstukken van het Fonds in de zin van artikel 12 lid 1 van de statuten; en
13. een melding van disfunctioneren van het bestuur door de Raad van Toezicht in de zin van artikel 13 lid 6 van de statuten.

3.1.4 Raad van Toezicht

Het bestuur is verantwoordelijk voor het organiseren van het intern toezicht bij het Fonds. Het bestuur heeft per een Raad van Toezicht (RvT) ingesteld, die uit drie externe, onafhankelijke leden bestaat. De taak van de RvT is toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het Fonds. Een belangrijke taak van de RvT is het toezicht op adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur. De RvT legt verantwoording af over de uitvoering van de taken en de

uitoefening van de bevoegdheden aan het VO en de werkgever en in het jaarverslag. De RvT staat het bestuur met raad ter zijde.

Aan de goedkeuring van de RvT zijn onderworpen de besluiten van het bestuur tot vaststelling van:

1. het jaarverslag en de jaarrekening;
2. de profielschets voor bestuurders;
3. het beleid inzake beloningen, met uitzondering van de beloning van de raad van toezicht;
4. gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het pensioenfonds of de overname van verplichtingen door het pensioenfonds;
5. liquidatie, fusie of splitsing van het pensioenfonds;
6. samenvoeging van pensioenfonds als bedoeld in de definitie van ondernemingspensioenfonds in artikel 1; en
7. het omzetten van het pensioenfonds in een andere rechtsvorm, bedoeld in artikel 18 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.

Het ontbreken van de goedkeuring van de RvT op een besluit tast de vertegenwoordigingsbevoegdheid van bestuur of bestuurders niet aan.

De RvT meldt disfunctioneren van het bestuur aan het VO en aan de partij die bevoegd is tot benoeming van het bestuur. Indien de partij die bevoegd is tot benoeming van het bestuur naar aanleiding van de melding niet binnen een redelijke termijn, naar tevredenheid van de RvT, handelt, meldt de RvT het disfunctioneren van het bestuur aan DNB. De RvT stelt ook een profielschets op voor de leden van de RvT. Het Fonds beschikt over een reglement voor de Raad van Toezicht.

3.1.5 *Geschillen- en klachtencommissie*

Het Fonds kent een klachten- en geschillenregeling die op de website van het Fonds is gepubliceerd. De klachten- en geschillencommissie bestaat uit vier personen: twee leden die zijn aangewezen door het bestuur van het Fonds en twee leden die zijn aangewezen uit de leden van het Verantwoordingsorgaan. Een geschil is een verschil van mening over de toepassing van de statuten of van het pensioenreglement. Bij een klacht gaat het niet om de inhoud van de beslissing maar om de wijze waarop een betrokkene door het Fonds is behandeld.

3.1.6 *Compliance officer*

De Compliance officer draagt zorg voor het toezicht op de toepassing door het Fonds van de relevante wet- en regelgeving en de naleving van de toepasselijke codes zoals Code Pensioenfonds, Code Intern Toezicht en de eigen gedragscode van het Fonds. De Compliance Officer werkt op basis van de gedragscode inclusief een integriteitsbeleid en een nalevingsovereenkomst, een klokkenluidersregeling en een uitbestedingsbeleid.

In dit beleid is onder andere opgenomen dat:

1. Jaarlijks wordt vastgesteld welke aanpassingen van het beleid nodig zijn op basis van een evaluatie van eventuele incidenten en veranderingen in de omgeving.
2. De gedragscode bevat procedures en maatregelen over de omgang met incidenten en over de consequenties voor betrokken indien zij door gedrag of handelen het Fonds benadelen.
3. Bij het constateren van gedrag of handelen dat in strijd is met de gedragscode, wordt onverwijld de toezichthouder geïnformeerd.
4. Nevenfuncties moeten worden gemeld en mogen alleen worden uitgeoefend met toestemming van het bestuur.
5. Het Fonds heeft een uitbestedingsbeleid met regels die een objectief proces van uitbesteding waarborgen.
6. Het Fonds heeft afspraken met haar fiduciair manager om te voldoen aan de wetgeving. Dit ter voorkoming van het overtreden van wettelijke sancties, witwassen en terrorisme financiering.

7. Uitbestedingen van de fiduciair aan fondsen en managers wordt altijd in het bestuur beoordeeld en goedgekeurd. Incidenten moeten worden gemeld.

3.2 Commissies

Het bestuur kent vijf bestuurscommissies. De inrichting van die bestuurscommissies is vergelijkbaar en dient een aantal doelen. Ten eerste moeten de commissies het bestuur adviseren, maar de samenstelling van de commissies zorgt ervoor dat het bestuur ook altijd inhoudelijk verantwoordelijk kan zijn voor de genomen besluiten, door inhoudelijke betrokkenheid van het bestuur bij de belangrijke onderwerpen in de besturing van het Fonds.

3.2.1 Balans Risico Advies Commissie

De Balans Risico Advies Commissie (BRAC) bestaat uit minimaal twee bestuursleden en twee externe deskundige leden. De BRAC is de adviseur van het bestuur van het Fonds voor het financiële beleid, op het gebied van het balansmanagement, het vermogensbeheer en het financiële risicomanagement. De BRAC bezit specialistische kennis op deze terreinen. De BRAC adviseert het bestuur op eigen initiatief indien de feiten en omstandigheden daartoe aanleiding geven, en tevens op verzoek van het bestuur. De BRAC bereidt beleid op voormelde terreinen voor ten behoeve van het bestuur. Daarnaast monitort de BRAC of het beleid door de uitvoerende partijen is uitgevoerd. De periodieke beleggingsrapportages worden door de BRAC voorzien van commentaar en advies. De BRAC wordt ondersteund vanuit de afdeling Vermogensbeheer van ANWB B.V., die voor deze ondersteuning onder supervisie staat van het bestuursbureau.

3.2.2 De communicatiecommissie;

De communicatiecommissie bestaat uit vijf leden. Een bestuurslid, twee leden van het bestuursbureau, een deelnemer en een externe communicatiedeskundige. Zij bereiden het communicatiebeleid voor en adviseren het bestuur over communicatievraagstukken en effectiviteitsonderzoek. De uitingen van het Fonds worden door de commissie beoordeeld voor publicatie.

3.2.3 De commissie jaarverslag

De commissie jaarverslag bestaat uit drie bestuursleden en de directeur bestuursbureau. Zij bereiden de bespreking van het jaarwerk in de verschillende onderdelen van het bestuur voor en beoordelen het werk van partijen waaraan de productie van het jaarwerk is uitbesteed.

3.2.4 De risicocommissie

De risicocommissie bestaat uit twee bestuursleden, een externe deskundige en uit de directeur van het bestuursbureau. De commissie adviseert het bestuur gevraagd en ongevraagd over het risicomanagementproces en beoordeelt de samenhang van de risico's op fondsniveau en adviseert het bestuur hierover.

3.2.5 De pensioenuitvoeringscommissie

De pensioenuitvoeringscommissie bestaat uit twee bestuursleden en de directeur van het bestuursbureau. De commissie adviseert het bestuur over de uitbesteding van de uitvoering en de administratie van het Fonds en over de inhoud van de uit te voeren regelingen.

3.3 Uitbestedingspartijen

3.3.1 Fiduciair manager

Het Fonds participeert in besloten beleggingsfondsen voor gemene rekening (FGR). Daarnaast heeft het Fonds ter afdekking van de verplichtingen en het renterisico een Matching Fonds. Het vermogensbeheer wordt uitgevoerd door een fiduciair manager, te weten NN Investment Partners (NN IP), die op haar beurt specifieke vermogensbeheerders selecteert en inzet na goedkeuring van het Fonds. De beleggingen

worden bewaard door de custodian van de FGR (de KAS Bank). In de paragraaf Het beleggingsbeleid wordt de taakverdeling ten aanzien van het vermogensbeheer in het Fonds toegelicht.

Het bepaalde in het beleggingsplan en de beleggingsrestricties van het Fonds dienen als kader voor de wijze waarop de fiduciair manager het vermogensbeheer uitvoert. Naast de beleggingsrichtlijnen en restricties worden de beleggingen in een besloten fonds (FGR) beperkt door een maximale risicowaarde uitgedrukt toegestane afwijkingen van het beleggingsbeleid. Met behulp van deze kaders kan het Fonds invulling geven aan haar beleggingsbeleid, waarbij risicobeheersing het uitgangspunt is.

Alle beleggingen, ook het deel van de beleggingen in de FGR van het Pensioenfonds, zijn eigendom van het Pensioenfonds. De administratie wordt gepoold in de Stichting Bewaar ANWB. Voor het beheer huurt het Fonds de diensten van de afdeling vermogensbeheer van ANWB B.V. in. Het feitelijke (beleggings- en risico-) beheer is via een contract aan de fiduciair manager uitbesteed. Het pensioenfonds heeft contracten met de vermogensbeheerders.

3.3.2 *Vermogensbeheerders*

Een vermogensbeheerder is een door het Fonds geaccepteerde partij, die onder aansturing van de fiduciair manager een specifiek deel van de beleggingsportefeuille beheert ten behoeve van het Fonds. De vermogensbeheer heeft een contractuele relatie met het Fonds. Tot de vermogensbeheerder wordt ook gerekend de derde partij, die voor het Fonds de derivaten en/of andere dergelijke producten beheert, waarmee het Fonds het renterisico afdekt.

3.3.3 *Strategisch risicomanager*

NN IP, de fiduciair manager, adviseert het Fonds over het afdekken van het renterisico, het zakelijke waarden risico en het inflatierisico. Daarmee is de strategisch risicomanager medeverantwoordelijk voor de dagelijkse beheersing van de balansrisico's. NN IP verzorgt ook namens het Fonds de implementatie van het afdekken van het renterisico en het zakelijke waarden risico en het onderpand management, het zogenaamde overlay management. Daarmee is NN IP ook een van de vermogensbeheerders.

3.3.4 *Vermogensbeheer ANWB B.V.*

De afdeling Vermogensbeheer ANWB B.V. voert ondersteunende activiteiten uit ten aanzien van het balansbeheer ten behoeve van het Fonds. De afdeling Vermogensbeheer ANWB B.V. is primair verantwoordelijk voor:

1. het toetsen en aanvullen van adviezen (countervailing power) van de fiduciair manager en andere adviseurs omtrent het vermogensbeheer en balansrisico-afdekking van het Fonds;
2. het toezicht houden op de adequate uitvoering van het vermogensbeheer van Fonds door de fiduciair manager, de custodian en anderen c.q. de vermogensbeheerders.

Hiermee borgt de afdeling Vermogensbeheer ANWB B.V. de kwaliteit van aan het Fonds geleverde adviezen en diensten op het gebied van vermogensbeheer en balansrisico-afdekking voor het Fonds. De activiteiten van de afdeling Vermogensbeheer ANWB B.V. voor het Fonds worden uitgevoerd onder directe supervisie van het bestuursbureau.

3.3.5 *Audit & Risk ANWB B.V.*

Het Fonds gebruikt de afdeling Audit & Risk als derde lijn in het risicomangement. Het bestuur geeft, op basis van een auditplan, deze afdeling opdrachten om processen of onderdelen van het fonds te auditen.

Verder invullen na IORP II.

3.3.6 *Pensioen en financieel administrateur*

Het Fonds heeft met ingang van 1 januari 2011 zijn pensioenadministratie ondergebracht bij AZL N.V. (AZL) in Heerlen. AZL verzorgt ook de financiële administratie. AZL is zo de verantwoordelijke voor de opstelling van de jaarrekening, het Actuariel Verslag van het Fonds en de verslaglegging naar DNB.

AZL beschikt over een ISAE 3402 en ISAE 3000. Het bestuursbureau houdt toezicht op een juiste uitvoering van deze taken door AZL.

Omdat AZL een allround organisatie is op het gebied van pensioenuitvoering maakt het Fonds gebruik van de aanvullende diensten van AZL op het gebied van bestuursondersteuning en communicatie. De fondsmanager binnen AZL is de verantwoordelijke coördinator voor alle werkzaamheden door AZL en het eerste aanspreekpunt voor het bestuursbureau.

3.3.7 *Herverzekeraar*

Met ingang van 1 januari 2016 heeft het Fonds de risico's op overlijden en arbeidsongeschiktheid volledig herverzekerd. Deze verzekering is afgesloten bij Leidse Verzekering Maatschappij en bestaat uit een verzekering van overlijdens- en invaliditeitsrisico's voor deelnemers van de aangesloten werkgevers.

De werkgevers hebben de uitvoering van hun ANW-hiaat verzekering uitbesteed aan het pensioenfonds. Dit betreft een vrijwillige verzekering voor deelnemers van de ANWB en een verplichte verzekering voor de deelnemers van Unigarant.

3.3.8 *Accountant*

De accountant controleert jaarlijks de onder verantwoordelijkheid van het bestuur opgestelde jaarrekening. Hij doet dit in overeenstemming met in Nederland algemeen aanvaarde richtlijnen met betrekking tot controleopdrachten. Volgens deze richtlijnen wordt de controle zodanig uitgevoerd dat een redelijke mate van zekerheid wordt verkregen dat de jaarrekening geen onjuistheden van materieel belang bevat. Momenteel is door het Fonds Ernst en Young Accountants als accountant aangewezen.

3.3.9 *Certificerend actuaris*

De certificerend actuaris van het Fonds controleert jaarlijks of de technische voorzieningen, conform de grondslagen van het Fonds, juist zijn vastgesteld. Voorts beoordeelt de actuaris of de technische voorzieningen (TV) en reserves op voldoende prudente grondslagen zijn berekend en of deze toereikend zijn ter dekking van het Vereist Eigen Vermogen. De certificerend actuaris geeft een actuariële verklaring af bij de jaarrekening. Momenteel is door het Fonds AON Hewitt als certificerend actuaris aangewezen. Deze certificerend actuaris is onafhankelijk van het Fonds en verricht geen andere werkzaamheden voor het Fonds. AON Hewitt beschikt over een door DNB goedgekeurde gedragscode over de onafhankelijkheid van de certificerend actuaris.

3.3.10 *Adviserend actuaris*

De adviserend actuaris adviseert het bestuur op actuariel- en pensioengebied en stelt het actuariel rapport ten behoeve van de jaarverslaggeving op. Momenteel is AZL adviserend actuaris van het Fonds.

3.4 **Besturing**

3.4.1 *Interne besturing*

Het bestuursbureau stelt een jaarplan op, dat door het bestuur wordt vastgesteld. Hierin worden de onderwerpen op het gebied van beleid, wet en reglementen gepland, die in een jaar behandeld dienen te worden in het bestuur, zodat het bestuur in staat is met overzicht al haar taken uit te voeren. In dit jaarplan worden de rapportages op de diverse beleidsterreinen vanuit alle betrokkenen bij het Fonds opgenomen, zodat beleid en controle samenkomen.

Het bestuursbureau staat centraal in de administratieve organisatie en coördineert de samenwerking tussen enerzijds de afdelingen van de aangesloten werkgevers die bij de uitvoering van de pensioenregelingen betrokken zijn en anderzijds de (pensioen- en financieel)administrateur. Het bestuursbureau is verantwoordelijk voor de aanlevering van de mutaties aan en het toezicht op de (tijds) verwerking ervan door de pensioenadministrateur. In een Service Level Agreement tussen het Fonds en

de pensioenadministrateur zijn afspraken vastgelegd over de wederzijdse informatieverstrekking en dienstverlening.

De juistheid van de mutaties en geregistreerde gegevens van de deelnemers wordt getoetst door functionarissen van de concern- en salarisadministratie van de werkgevers, de accountant en de coördinator pensioenadministratie van het bestuursbureau. Daarbij wordt er op toegezien dat ieder vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid de controles uitvoert, waardoor zekerheden worden ingebouwd ten aanzien van de juiste registratie van de gegevens die van belang zijn voor het vaststellen van de verplichtingen. De accountant ziet toe op de juiste en volledige uitvoering van maatregelen met betrekking tot de interne controle. Uitvoering en controle zijn volledig gescheiden.

Het bestuursbureau heeft een centrale, regisserende rol in het strategische beleidsproces en het daarop te baseren beleggingsproces. Indien nodig, maar minimaal eenmaal per drie jaar, wordt een ALM-studie uitgevoerd, waarmee de vaststelling van de beleidsdoelstellingen van het Fonds wordt ondersteund en waaruit een strategisch beleggingsbeleid wordt afgeleid. Ook wordt op basis van de beleidsdoelstellingen een beleggingsportefeuille geconstrueerd, op grond waarvan de fiduciair manager de opdracht krijgt de beleggingen effectief te beheren. De fiduciair manager zorgt ervoor dat hierbij tot een optimale verhouding van risico's, kosten en beleidsambities wordt gekomen. De uitvoering van het beleggingsbeleid wordt gemonitord vanuit het bestuursbureau, in samenwerking met de afdeling Vermogensbeheer van ANWB B.V. en de BRAC. Door het bestuursbureau worden met de ingeschakelde derden afspraken gemaakt over kwaliteit en serviceniveaus. Het Fonds hanteert het vier ogen-principe, als kwaliteitswaarborg en ter voorkoming van fraude.

3.4.2 *Inschakeling derde partijen*

Het Fonds heeft ervoor gekozen om delen van haar bedrijfsprocessen uit te besteden aan andere partijen. Op 14 februari 2017 heeft het bestuur daartoe een geactualiseerd uitbestedingsbeleid vastgesteld. Het doel van het uitbestedingsbeleid is het waarborgen van continuïteit en constante kwaliteit van dienstverlening en daarmee de integere en beheerste bedrijfsvoering. Hiermee blijven de reputatie en integriteit van het Fonds gewaarborgd. Uitgangspunt van het beleid is dat het bestuur eindverantwoordelijk blijft voor de uitbestede activiteiten of processen en daarover volledige zeggenschap behoudt.

Aan uitbesteding is voor het Fonds een aantal risico's verbonden. Het bestuur heeft beleid vastgesteld m.b.t. de beheersing van risico's die samenhangen met uitbesteding van (delen van) bedrijfsprocessen. Alvorens activiteiten of processen worden uitbesteed, voert het bestuur van het Fonds een risicoanalyse uit. In het uitbestedingsbeleid van het Fonds zijn de eisen vastgelegd die aan de uitvoerder worden gesteld, die de uit te besteden activiteiten of processen gaat uitvoeren.

De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van alle bij de uitbesteding betrokken partijen worden duidelijk omschreven en vastgelegd in contracten, werkafspraken en service level agreements. Er worden tevens afspraken gemaakt over rapportages over resultaten en/of voortgang. Die rapportages maken het mogelijk de gemaakte afspraken tussentijds te beoordelen met een door het bestuur gewenste frequentie. Er vindt daarnaast jaarlijks een evaluatie plaats van de uitbestedingsrelaties. Daarin wordt op concrete punten gevolgd wat de kwaliteit en effectiviteit van de uitvoerder is geweest en of is voldaan aan hetgeen is afgesproken.

3.4.3 *Rapportages*

Het bestuursbureau rapporteert maandelijks aan het bestuur over de gang van zaken binnen het Fonds via een managementrapportage en dekkingsgraadrapportage. Daarin wordt volgens een vast sjabloon aandacht besteed aan ontwikkelingen op allerlei terreinen van het Fonds, waarmee het bestuur inzicht krijgt in interessante/belangrijke ontwikkelingen binnen de bedrijfsorganisatie van het Fonds. Deze rapportages worden in de bestuursvergaderingen en in de BRAC besproken. De managementrapportages worden ook ter beschikking gesteld aan de RvT, het VO, AZL en de werkgevers.

De fiduciair manager rapporteert maandelijks aan het bestuur over de uitvoering van het beleggings-, overlay- en risicobeleid. De BRAC toetst de rapportages aan de beleidsdoelstellingen en beleggingsrichtlijnen en rapporteert haar bevindingen aan het bestuur. Daarnaast levert AZL actuaariaat op maand- en kwartaalbasis rapportages rondom de verplichte leveringen richting DNB. Deze rapportages geven inzicht in de ontwikkeling van de (beleids-)dekkingsgraad en de vereiste dekkingsgraad, twee belangrijke grootheden die van invloed zijn op het dagelijks bestuur van het pensioenfonds.

Ieder kwartaal rapporteert de administrateur (AZL) aan het bestuur over de voortgang van de administratieve uitvoering en over bijzonderheden daarin. Het bestuursbureau beoordeelt de voortgangsrapportages van de administrateur en rapporteert zijn bevindingen aan het bestuur. Tevens rapporteert AZL over de financiële ontwikkelingen van het Fonds in een Riskrapportage.

De custodian (KAS Bank) rapporteert elk kwartaal over de financiële ontwikkelingen van het Fonds.

De (financiële) jaarverslaglegging van het Fonds komt tot stand onder verantwoordelijkheid van het bestuursbureau met ondersteuning van de externe financiële administrateur (AZL), de accountant en de adviserend actuaris. De externe financiële administrateur ontvangt ten behoeve van de jaarverslaglegging gegevens van onder meer de custodian van het Fonds. De certificerend actuaris toetst of de in de staat J601 vermelde veronderstellingen, de gevolgde methode en gebezigde grondslagen, juist zijn voor de berekening van de TV. Tevens beoordeelt de certificerend actuaris of de TV eigen rekening een toereikende waardering van de balanspost weergeeft. Daarnaast beoordeelt de certificerend actuaris het beleggingsbeleid van het Fonds op het Prudent Person Principe.

De accountant toetst of de jaarrekening en de verslagstaten een getrouw beeld geven van de grootte en de samenstelling van het vermogen per 31 december van het boekjaar. Voorts wordt getoetst of het resultaat over het boekjaar in overeenstemming is met algemeen aanvaarde grondslagen voor financiële verslaggeving van pensioenfondsen. Ook wordt getoetst of is voldaan aan de bepalingen inzake de verslagstaten zoals voortvloeiend uit de Pensioenwet.

3.4.4 *Communicatie*

Het Fonds beschikt over een communicatiebeleid conform de Wet pensioencommunicatie. In het communicatiebeleid is onder meer opgenomen:

1. Hoe het Fonds de communicatie heeft georganiseerd.
2. Wat de doelstellingen zijn van de communicatie, met als kernwaarden de begrippen betrouwbaar, fatsoenlijk, duidelijk en transparant.
3. Dat de deelnemer centraal staat, wat moet leiden tot interactie met de deelnemer en waarbij verschillende doelgroepen worden onderscheiden.
4. Wat de rol is van wet- en regelgeving en de verschillende andere stakeholders in de communicatie.
5. Hoe de effectiviteit van de communicatie wordt geëvalueerd.

4 Algemene externe aannames

Bij het vaststellen van de toe te passen actuariële technieken, het beleggingsbeleid en de balanswaardering laat het bestuur zich leiden door de volgende algemene verwachtingen ten aanzien van de onderneming, het deelnemersbestand en de algemene economische omstandigheden.

4.1 Continuïteit van de onderneming

Gezien de historie van de onderneming en de werkgevers en de ontwikkeling van de markten waarin deze opereert is de continuïteitsverwachting hoog. Wel zijn er de laatste jaren forse ingrepen geweest in het personeelsbestand van de onderneming.

4.2 Deelnemersbestand

Er wordt geen structurele inkrimping of uitbreiding van het deelnemersbestand voorzien. Het deelnemersbestand zal ten opzichte van het totale verzekerdenbestand (deelnemers inclusief gewezen deelnemers en pensioengerechtigden) gaan afnemen. Daarnaast zal de levensverwachting van het verzekerdenbestand mogelijk toenemen. Het Fonds volgt hiervoor de aanbevelingen van het Actuarieel Genootschap door als overlevingstafel de door het Actuarieel Genootschap vastgestelde Prognosetafel te hanteren. Daarbij worden fondsspecifieke correctiefactoren op de sterftekansen toegepast op basis van het AZL inkomensmodel rekening houdend met de eigen sterftecijfers van de afgelopen jaren.

4.3 Algemene economische omstandigheden

Het gemiddelde loonniveau zal naar verwachting meegroeien met de algemene loonontwikkeling in Nederland.

5 Uit te voeren pensioenregelingen

Het Fonds voerde tot en met 31 december 2017 ten behoeve van de aangesloten ondernemingen elf pensioenregelingen uit. De aanspraken van de deelnemers in deze pensioenregelingen zijn, voor zover dat nog niet het geval was, met ingang van 1 januari 2018 premievrij gemaakt met behoud van de oorspronkelijke pensioenrichtleeftijd. Voor zover dit nog niet het geval was zijn deze regelingen met ingang van 1 januari 2018 gesloten. Er vindt in deze regelingen vanaf deze datum geen pensioenopbouw meer plaats.

De specifieke inhoud van de gesloten pensioenregelingen is uitgebreid beschreven in bijlage 2.

Met ingang van 1 januari 2018 zijn, naast de elf oude pensioenregelingen, twee nieuwe pensioenregelingen in werking getreden. De toekomstige pensioenopbouw van alle deelnemers, inclusief de arbeidsongeschikten, vindt vanaf 1 januari 2018 plaats in deze hierna beschreven nieuwe pensioenregelingen.

Alle pensioenregelingen hebben het karakter van een uitkeringsovereenkomst in de zin van artikel 1 van de Pensioenwet.

5.1 Pensioenregeling E

Pensioenregeling E is een middelloonregeling waarin toezeggingen worden gedaan voor levenslang ouderdomspensioen ingaande op leeftijd 68, levenslang nabestaandenpensioen en wezenpensioen. De regeling is vanaf 1 januari 2018 van toepassing op een ieder die op 31 december 2017 deelnemer was in een van de voorgaande pensioenregelingen A, B, C of D en op werknemers, die bij ANWB B.V. in dienst zijn getreden na 31 december 2017.

Voor deelnemers aan de in Pensioenreglement E vastgelegde pensioenregeling wordt een arbeidsongeschiktheidspensioen verzekerd. Het arbeidsongeschiktheidspensioen gaat in zodra de deelnemer recht heeft op een uitkering krachtens de WIA en wordt uitgekeerd zolang dit recht bestaat, doch uiterlijk tot de voor de deelnemer reglementair bepaalde datum.

De werkgever betaalt een premie van 20,08% (stand 2018) van het gemaximeerde pensioengevend salaris. Daarnaast wordt door de werknemers tevens een premie betaald (zie 6.2.3). Mocht blijken dat de premie (zie 6.2.2) onvoldoende is om de opbouw van pensioen te financieren, dan wordt het opbouwpercentage, nu 1,875%, van het ouderdomspensioen verlaagd. De werkgeverspremie kan als gevolg van veroudering van het deelnemersbestand en of wijziging van de fondsspecifieke sterftegrondslagen (veranderingen in de AG prognosetafel en fondsspecifieke ervaringssterfte) evenwel verhoogd worden.

De toeslag voor actieven is voorwaardelijk. Dat betekent dat de opgebouwde pensioenaanspraken alleen worden geïndexeerd als de financiële positie van het Fonds goed genoeg is.

Voor een kleine groep medewerkers geldt dat zij nog jaarlijks pensioen toegekend krijgen uit hoofde van de VPL-overgangsregeling. Voor de toekenning vanaf 1 januari 2018 wordt een ingangleeftijd van 68 jaar in aanmerking genomen.

5.1.1 Levenslang ouderdomspensioen

De pensioengrondslag is gelijk aan 12 maal het vaste bruto maandsalaris vermeerderd met het overeengekomen vakantiegeld en eindejaarsuitkering dat bij een volledig dienstverband zou gelden (rekening houdend met een maximum salaris van €105.075,- (stand 2018)) verminderd met de franchise. De franchise is voor het jaar 2018 gesteld op €13.449,-. Dit bedrag blijft gelijk totdat het minimumbedrag zoals omschreven in artikel 18a lid 8 van de Wet op de loonbelasting 1964 wordt

bereikt. Het ouderdomspensioen bedraagt per deelnemersjaar 1,875% van de pensioengrondslag en de in het voorgaande deelnemersjaar uitbetaalde pensioengevende toeslag.

5.1.2 *Partnerpensioen*

Het in levenslang Partnerpensioen is gelijk aan 70%¹ van het verzekerde ouderdomspensioen. Na beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden bedraagt het Partnerpensioen 70% van het premievrije of ingegane ouderdomspensioen. Bij echtscheiding wordt een bijzonder Partnerpensioen toegekend.

5.1.3 *Wezenpensioen*

Het wezenpensioen voor actieve deelnemers is gelijk aan 14% van het ouderdomspensioen. Na beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden verhoudt het wezenpensioen zich tot het laatstelijk verzekerde wezenpensioen als het premievrije of ingegane ouderdomspensioen tot het laatstelijk verzekerde ouderdomspensioen.

5.1.4 *Aanvullend partnerpensioen*

De deelnemer kan via het Fonds een aanvullend partnerpensioen verzekeren ter compensatie van het ANW-hiaat. De voorwaarden staan in het ANW-hiaatreglement.

5.1.5 *Arbeidsongeschiktheid*

In geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt het deelnemerschap (gedeeltelijk) premievrij voortgezet.

5.1.6 *Arbeidsongeschiktheidspensioen*

De pensioenregeling kent een arbeidsongeschiktheidspensioen als aanvulling op een WAO of WIA uitkering.

5.2 **Pensioenregeling Unigarant 2018**

Pensioenregeling Unigarant 2018 is een middelloonregeling waarin toezeggingen worden gedaan voor levenslang ouderdomspensioen ingaande op leeftijd 68, levenslang nabestaandenpensioen en wezenpensioen.

De regeling is vanaf 1 januari 2018 van toepassing op een ieder die op 31 december 2017 deelnemer was in een van de voorgaande pensioenregelingen Unigarant 2000, Unigarant 2006 of Unigarant 2013 en op werknemers, die bij Unigarant in dienst zijn getreden na 31 december 2017.

De werkgever betaalt een premie van 19,70% (stand 2018) van het gemaximeerde pensioengevend salaris. Daarnaast wordt door de werknemers tevens een premie betaald (zie 6.2.3). Mocht blijken dat de premie onvoldoende is om de opbouw van pensioen te financieren, dan wordt het opbouwpercentage, nu 1,875%, van het ouderdomspensioen verlaagd. De werkgeverspremie kan als gevolg van veroudering van het deelnemersbestand en of wijziging van de fondsspecifieke sterftegrondslagen (AG prognosetafel en fondsspecifieke ervaring sterfte) evenwel verhoogd worden.

De toeslag voor actieven is voorwaardelijk. Dat betekent dat de opgebouwde pensioenaanspraken alleen worden geïndexeerd als de financiële positie van het Fonds goed genoeg is.

Voor een kleine groep medewerkers geldt dat zij nog jaarlijks pensioen toegekend krijgen uit hoofde van de VPL-overgangsregeling. Voor de toekenning vanaf 1 januari 2018 wordt een ingangleeftijd van 68 jaar in aanmerking genomen.

5.2.1 *Levenslang ouderdomspensioen*

De pensioengrondslag is gelijk aan 12 maal het vaste bruto maandsalaris vermeerderd met het overeengekomen vakantiegeld dat bij een volledig dienstverband zou gelden en indien van toepassing

¹ Na omzetting van de rechten in verschillende regelingen naar pensioenleeftijd 68 zal dit percentage iets lager liggen.

vermeerderd met een dertiende maand (rekening houdend met een maximum salaris van €105.075,- (stand 2018)), verminderd met de franchise. De franchise is voor het jaar 2018 vastgesteld op €13.344,-. Dit bedrag wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan het voor dat jaar geldende fiscaal toelaatbare minimumniveau van de franchise. Het ouderdomspensioen bedraagt per deelnemersjaar 1,875% van de pensioengrondslag.

5.2.2 *Partnerpensioen*

Het levenslang Partnerpensioen is gelijk aan 70% van het verzekerde ouderdomspensioen. Na beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden bedraagt het Partnerpensioen 70% van het premievrije of ingegane ouderdomspensioen. Bij echtscheiding wordt een bijzonder Partnerpensioen toegekend.

5.2.3 *Wezenpensioen*

Het wezenpensioen voor actieve deelnemers is gelijk aan 14% van het ouderdomspensioen. Na beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden verhoudt het wezenpensioen zich tot het laatstelijk verzekerde wezenpensioen als het premievrije of ingegane ouderdomspensioen tot het laatstelijk verzekerde ouderdomspensioen.

5.2.4 *Aanvullend partnerpensioen*

De deelnemer die gehuwd is, een geregistreerd partnerschap heeft of samenwoont op basis van een samenlevingsovereenkomst is binnen het Fonds aanvullend verzekerd voor een partnerpensioen ter compensatie van het ANW-hiaat. De voorwaarden staan in het ANW-hiaatreglement.

5.2.5 *Arbeidsongeschiktheid*

In geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt het deelnemerschap (gedeeltelijk) premievrij voortgezet.

6 Het beleid

6.1 Algemeen

Het Bestuur van het Fonds bepaalt het strategisch beleid op basis van beleidsvarianten, die door middel van een ALM-studie (minimaal eens in de 3 jaar uit te voeren) in kaart worden gebracht. Het strategisch beleid is gebaseerd op de risicohouding en wordt uitgedrukt in het premiebeleid, toeslagenbeleid en het beleggingsbeleid. Het strategisch beleid wordt jaarlijks getoetst op basis van (onder andere) een haalbaarheidstoets en eventueel aanvullend getoetst op basis van een herstelplan indien er sprake is van een tekortsituatie.

Het algemene beleid van het Fonds is erop gericht een algemene reserve te hebben dan wel te verkrijgen ter grootte van (minimaal) het door DNB vereiste niveau van solvabiliteitsreserve oftewel het Vereist Eigen Vermogen. De ondergrens is het Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV). Indien de beleidsdekkingsgraad lager is dan de Strategisch Vereiste Dekkingsgraad (zijnde het Strategisch Vereist Eigen Vermogen als percentage van de pensioenverplichtingen) is sprake van een tekort.

Het Fonds heeft een risicobeleid waarin de risico's voor het halen van de strategische en operationele doelstellingen worden beoordeeld en maatregelen worden genomen om de risico's te mitigeren. In dat risicobeleid worden de bruto en netto risico's gevolgd en afgezet tegen de risk appetite van het Fonds.

6.1.1 Dekkingsgraad

De dekkingsgraad van het Fonds drukt de verhouding uit tussen het vermogen van het Fonds en de pensioenverplichtingen. Een dekkingsgraad van 100% betekent dat het vermogen even groot is als de pensioenverplichtingen.

De dekkingsgraad is voor het Fonds meer specifiek te definiëren als:

$$\frac{\text{(Totale activa -/- depot aanvullingsregeling AO -/- indexatiedepot Unigarant -/- kortlopende schulden + herverzekerd deel technische voorziening)}}{\text{(marktwaarde van de nominale pensioenverplichtingen + herverzekerd deel technische voorziening)}}$$

Er worden maandelijks twee dekkingsgraden aan DNB gerapporteerd. Enerzijds de actuele dekkingsgraad, gebaseerd op de actuele door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur per einde maand. Anderzijds de beleidsdekkingsgraad, zijnde de twaalfmaands gemiddelde dekkingsgraad, die is gebaseerd op de in de voorafgaande twaalf maanden gerapporteerde dekkingsgraden. De beleidsdekkingsgraad is vervolgens de graadmeter voor het Fonds om per kwartaaleinde te bepalen of er sprake is van een tekortsituatie. Naast de twee genoemde dekkingsgraden dient er eenmaal per jaar tevens een reële dekkingsgraad aan DNB gerapporteerd te worden.

Rondom het proces van rapporteren van de (beleids)dekkingsgraden zijn de volgende afspraken gemaakt.

1. Indien onverhoopt achteraf wordt geconstateerd dat een gerapporteerde actuele dekkingsgraad onjuist is geweest, vindt overleg plaats tussen het pensioenfonds en AZL waarbij de hoogte van de eventuele correctie in kaart wordt gebracht. Vervolgens wordt onderzocht of de betreffende onjuistheid ook van toepassing is geweest op eerder en/of later gerapporteerde actuele dekkingsgraden. Op basis hiervan wordt bepaald wat de totale impact van de onjuistheid (van alle onjuist gerapporteerde actuele dekkingsgraden tezamen) is op de beleidsdekkingsgraad.
2. Als de in de vorige bullet berekende impact op de onafgeronde beleidsdekkingsgraad groter is dan 0,1%-punt, wordt bij de eerstvolgende te rapporteren beleidsdekkingsgraad rekening gehouden met aangepaste actuele dekkingsgraden (waarbij de onjuistheid is gecorrigeerd). De aanpassing wordt vervolgens aan DNB toegelicht door middel van het toelichtingsveld in de maandstaat van de eerstvolgende dekkingsgraadrapportage.

3. Voor de eerder onjuist gerapporteerde actuele dekkingsgraden wordt in beginsel geen herrapportage ingediend.
4. Indien er gedurende het jaar grondslagwijzigingen plaatsvinden, die van invloed zijn op de dekkingsgraad van het fonds, zullen deze wijzigingen – na overleg met het bestuur – in principe aan het einde van het jaar waarin deze wijziging zich heeft voorgedaan verwerkt worden in zowel de actuele dekkingsgraad als de beleidsdekkingsgraad.

De Minimaal Vereiste Dekkingsgraad (zijnde het Minimaal Vereist Vermogen als percentage van de pensioenverplichtingen) ligt, conform de vereiste berekeningssystematiek, op een dekkingsgraad van 104,2%. De Strategisch Vereiste Dekkingsgraad bedraagt 118,0% (jaarwerk 2017). Indien de beleidsdekkingsgraad van het Fonds onder dit niveau ligt, is er sprake van een tekort. De Strategisch Vereiste Dekkingsgraad is afhankelijk van het door het Fonds gevoerde risico- en beleggingsbeleid.

Het Fonds toetst periodiek hoe de (beleids-)dekkingsgraad van het Fonds zich verhoudt tot de grenzen van de Minimaal Vereiste dekkingsgraad en Strategisch Vereiste Dekkingsgraad, zoals die op dat moment worden berekend conform de richtlijnen van DNB. Indien die toets per kwartaaleinde daartoe aanleiding geeft, zal het Fonds conform de vereisten een herstelplan opstellen c.q. wijzigen om richting de Strategisch Vereiste Dekkingsgraad te sturen. Hierbij wordt opgemerkt dat het Fonds een dynamisch beleid voert en dat de Strategisch Vereiste Dekkingsgraad aan het einde van elk kwartaal overeenkomstig het dan geldende dynamische beleid wordt vastgesteld. Het dynamisch beleid is daarmee elk kwartaal leidend om te bepalen of het Fonds zich in een tekortsituatie bevindt. Binnen het dynamisch beleid wordt ook bepaald of het Fonds boven de door haar vastgestelde pijngrens van 80%, o.b.v. actuele UFR-dekkingsgraad, blijft bij verschillende stress scenario's. In het herstelplan daarentegen wordt toegegroeid naar de Strategisch Vereiste Dekkingsgraad overeenkomstig het lange termijn strategische beleggingsbeleid van het Fonds.

6.1.2 Jaarlijkse toetsing strategisch beleid

De toets in hoeverre het gevoerde beleid tot het gewenste resultaat leidt, zal ten minste jaarlijks plaatsvinden aan de hand van de door het Fonds, uitvoerders en adviseurs uitgebrachte rapportages, waaronder de (vereiste) haalbaarheidstoets. Rapportages over de samenstelling van de beleggingsportefeuille en over de beleggingsresultaten alsmede het verloop van de dekkingsgraad zullen bovendien per maand plaatsvinden. Tot slot wordt middels de risicorapportage van AZL actuaariaat op kwartaalbasis getoetst of de Feitelijk Vereiste Dekkingsgraad binnen de onder- en bovengrens blijft rondom de Strategisch Vereiste Dekkingsgraad op basis van het dynamisch beleid. Het pensioenfonds toetst daarmee of het voldoet aan de korte termijn risicohouding. De onder- en bovengrens zijn gebaseerd op het minimale en maximale risico dat het pensioenfonds mag lopen gegeven de in de beleggingsrichtlijnen geformuleerde lange termijn strategische bandbreedtes. Tevens toetst het Fonds op kwartaalbasis middels de risicorapportage van AZL of het dynamisch beleid niet risicovoller is dan het beleid dat gold op het moment dat het Fonds in tekort geraakte.

Bij de beoordeling van de financiële positie van het Fonds wordt uitgegaan van de richtlijnen van het geldende financieel toetsingskader.

6.2 Het premiebeleid

6.2.1 Algemeen

In de uitvoeringsovereenkomsten met de werkgevers is een pensioenpremie overeengekomen voor de duur van vijf jaren (2016 tot en met 2020). Deze premie bevat de werkgevers- en werknemerspremie. De verschuldigde premies worden door de aangesloten werkgevers aan het Fonds betaald.

6.2.2 Verschuldigde werkgeverspremie

De door de aangesloten werkgevers verschuldigde pensioenpremie is een vaste premie voor de duur van 5 jaar (2016 tot en met 2020). De vaste premie wordt getoetst aan de gedempte kostendeckende premie met

maximale parameters voor rendement. De vaste premie bedraagt vanaf 2016 20,36% van het gemaximeerde pensioengevend salaris als werkgeverspremie voor de ANWB en 19,54% van het gemaximeerde pensioengevend salaris als werkgeverspremie voor Unigarant. Daarnaast gelden de volgende voorwaarden:

1. Deze overeengekomen werkgeverspremie is exclusief de premie voor de VPL-overgangsregeling en de werknemerspremie.
2. De premie voor de VPL-overgangsregeling wordt separaat berekend en in rekening gebracht. De te betalen premie is gelijk aan de zuivere kostendeekkende premie. Er wordt derhalve geen premiedemping toegepast voor de VPL-overgangsregeling.
3. Indien het Fonds zich in een situatie van tekort bevindt, zal de Stichting dit melden aan de werkgever en zullen zij nader overleg voeren om te bezien of er een oplossing kan worden gevonden, waarbij er voor de werkgever geen bijstortingsverplichting bestaat.
4. Voorafgaand aan een boekjaar wordt getoetst of de vaste premie meer is dan de gedempte kostendeekkende premie op maximaal rendement. Indien dit niet het geval is wordt het opbouwpercentage voor het komende jaar verlaagd, zodanig dat de vaste premie toereikend is.
5. De overeengekomen werkgeverspremie zal worden verhoogd met de stijging van de kostendeekkende premie uitsluitend indien deze stijgt en niet meer dan met het deel dat boven de overeengekomen werkgeverspremie uitkomt, als gevolg van:
 - a. Een wijziging in de fondsspecifieke sterftegrondslagen welke het Pensioenfonds moet doorvoeren in haar technische grondslagen voor vaststelling van de kostendeekkende premie en TV en/of
 - b. Een veroudering van het deelnemersbestand als gevolg waarvan de toekomstige kostendeekkende premie stijgt.
6. In 2018 is de pensioenleeftijd gewijzigd van 67 jaar naar 68 jaar. Als gevolg daarvan is het minimumniveau van de vaste premie gewijzigd van 20,36% naar 19,14% voor ANWB en van 19,54% naar 18,46% voor Unigarant.
7. Op basis hiervan is de werkgeverspremie 2018 voor de ANWB vastgesteld op 20,08% van de gemaximeerde salarissom en voor Unigarant op 19,70% van de gemaximeerde salarissom.
8. In bijlage 7 is een uitgebreide beschrijving van de hierbij te hanteren berekeningsmethodiek opgenomen. Dit betreft een aanhangsel bij de uitvoeringsovereenkomst.

De aangesloten werkgevers hebben in de uitvoeringsovereenkomsten het recht voorbehouden hun bijdrage te verminderen of te beëindigen indien ingrijpende omstandigheden daartoe noodzakelijk zijn.

6.2.3 *Verschuldigde werknemerspremie*

De werknemerspremie van ANWB is onderdeel van de CAO afspraken tussen werkgever en werknemers. Het bestuur heeft geen zeggenschap over de vaststelling van de werknemerspremie.

De werknemerspremie van Unigarant is onderdeel van de afspraken met de ondernemingsraad tussen werkgever en werknemers conform het arbeidsvoorwaardenreglement. Het bestuur heeft geen zeggenschap over de vaststelling van de werknemerspremie.

De deelnemer aan regeling E is jaarlijks 8% van zijn pensioengrondslag aan de werkgever verschuldigd. De werknemerspremie is gebaseerd op ter zake gemaakte afspraken in de CAO.

Deelnemers die een verzekering afsluiten op grond van het Uitvoeringsbesluit tijdelijk aanvullend nabestaandenpensioen betalen de individueel vastgestelde premie.

De werknemer van Unigarant die voor 1 januari 2004 een arbeidsovereenkomst had, is een werknemerspremie in de pensioenregeling aan de werkgever verschuldigd van 1% van zijn pensioengrondslag. Voor de werknemer in dienst vanaf 1 januari 2004 geldt per 1 januari 2010 een werknemerspremie van 5% van zijn pensioengrondslag.

De deelnemer aan regeling D Logicx Mobiliteit is een werknemerspremie van 6% van zijn pensioengrondslag verschuldigd aan de werkgever.

6.2.4 *Premie ANWB*

ANWB is aan het Fonds de vaste pensioenpremie van 20,08% (stand 2018) van het gemaximeerde pensioengevend salaris verschuldigd (zie ook 6.2.2 en bijlage 7).

Daarnaast betaalt ANWB:

1. de bijdragen als bedoeld in Bijlage 1 lid 2 van Reglement E. Deze premies worden op actuariële basis vastgesteld. Voor deze regeling geldt financiering op basis van gelijkblijvende premies.
2. de werknemerspremie van 8% van de pensioengrondslag van deelnemers op grond van art 9.2 Pensioenreglement E.
3. de vastgestelde werknemerspremie op grond van het ANWB hiaat reglement.

6.2.5 *Premie Unigarant*

Unigarant is aan het Fonds de vaste pensioenpremie van 19,70% (stand 2018) van het gemaximeerde pensioengevend salaris verschuldigd (zie 6.2.2. en bijlage 7) Daarnaast betaalt Unigarant:

1. de bijdragen als bedoeld in Bijlage 1 lid 2 van Reglement Unigarant 2018. Deze premies worden op actuariële basis vastgesteld. Voor deze regeling geldt financiering op basis van gelijkblijvende premies.
2. de werknemerspremie van 1% respectievelijk 5% van de pensioengrondslag (afhankelijk van datum indienstreding) van deelnemers op grond van art 9.2 Pensioenreglement Unigarant 2018
3. de vastgestelde werknemerspremie op grond van het ANW hiaat reglement.

6.2.6 *Premie Logicx*

Logicx is aan het Fonds de vaste pensioenpremie van 20,082% (stand 2018) van het gemaximeerde pensioengevend salaris verschuldigd (zie 6.2.4). Daarnaast betaalt Logicx:

1. de werknemerspremie van 6% van de pensioengrondslag van deelnemers op grond van art 9.2 Pensioenreglement E.
2. de vastgestelde werknemerspremie op grond van het ANW hiaat reglement.

6.2.7 *Voorwaarden premiekorting*

De werkgevers betalen de vaste pensioenpremie. De uitvoeringsovereenkomst verplicht hen niet bij te betalen als het Fonds in onderdekking raakt. Anderzijds krijgen de werkgevers geen premiekorting, tenzij de hoogte van de premie het voortbestaan van de onderneming in gevaar brengt. Het volledige beleid omtrent de premie is opgenomen in de uitvoeringsovereenkomst.

6.2.8 *Kostendekkende premie*

Ter bepaling van de premiedekkingsgraad wordt jaarlijks de kostendekkende premie berekend op basis van de actuariële grondslagen zoals opgenomen in bijlage 1 van deze ABTN, waarbij wordt uitgegaan van de geldende rentetermijnstructuur zoals gepubliceerd door DNB per 1 januari (in casu 31 december van het voorgaande boekjaar). Daarnaast moet de kostendekkende premie ook jaarlijks gerapporteerd worden aan DNB.

De kostendekkende premie bestaat uit de volgende componenten:

1. koopsom en premie voor de in het kalenderjaar door de deelnemers verkregen pensioenopbouw;
2. risicopremie voor het nog niet ingekochte nabestaandenpensioen, wezenpensioen en, indien van toepassing, arbeidsongeschiktheidspensioen;
3. opslag in verband met premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid;
4. een opslag ter dekking van de lopende uitvoeringskosten met uitzondering van de beleggingskosten;
5. een opslag voor solvabiliteit.

De componenten 1 en 2 worden berekend op basis van de actuariële grondslagen (volgens bijlage 1 van deze ABTN).

Ad 3. De opslag voor premievrije deelneming wegens arbeidsongeschiktheid bedraagt, afhankelijk van de pensioenregeling, ca. 3% van de premie voor het ouderdoms-, nabestaanden- en wezenpensioen.

Ad 4. De opslag ter dekking van de lopende uitvoeringskosten is gelijk aan de te dekken kosten in een jaar onder verrekening van de 3% aan excassokostenopslag die vrijvalt uit de TV door gedane uitkeringen. Het saldo hiervan wordt in de ex-ante kostendekkende premie ingeschat op €1.300.000. Dit bedrag is iets hoger dan de gemiddelde realisatie in de afgelopen jaren. De opslag wordt over de bij het Fonds aangesloten werkgevers verdeeld aan de hand van de onderlinge aantalsverhoudingen van actieve deelnemers. In de becijfering van de ex-post kostendekkende premie wordt de inschatting van €1.300.000 overschreven met de werkelijke realisatie. Dit wordt vervolgens echter niet doorbelast/verrekend in de feitelijk te betalen premie door de werkgevers. Er is immers een vaste premie afgesproken die alleen wijzigt als gevolg van bestandsontwikkeling of wijzigingen in de sterftegrondslagen.

Ter financiering van de toekomstige uitvoeringskosten is daarnaast in de actuariële premies, koopsommen en risicopremies zoals vermeld onder de punten 1 tot en met 3 een excassokostenopslag begrepen van 3%. Op die manier wordt de 3% kostenvoorziening over de totale TV ook na toevoeging van de nieuwe pensioenopbouw in stand gehouden.

Ad 5. De solvabiliteitsopslag dient ter financiering van het vereiste vermogen over de nieuwe pensioeninkoop. De opslag voor solvabiliteit is gelijk aan het strategisch vereist eigen vermogen per ultimo vorig boekjaar. De opslag in de premie wordt door het Fonds vastgesteld per 1 januari van het jaar, gebaseerd op het vereist eigen vermogen van 31 december van het voorafgaande jaar. De opslag wordt berekend over de componenten 1 tot en met 3.

Er is geen opslag voor de voorwaardelijke onderdelen van de pensioenovereenkomst in de kostendekkende premie opgenomen.

6.2.9 *Gedempte kostendekkende premie*

Vanaf 1 januari 2016 wordt de te betalen premie jaarlijks getoetst aan een gedempte kostendekkende premie. De gedempte kostendekkende premie valt uiteen in de volgende componenten:

1. koopsom en premie voor de in het kalenderjaar door de deelnemers verkregen pensioenopbouw;
2. risicopremie voor het nog niet ingekochte nabestaandenpensioen, wezenpensioen en, indien van toepassing, arbeidsongeschiktheidspensioen;
3. opslag in verband met premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid;
4. een opslag ter dekking van de lopende uitvoeringskosten met uitzondering van de beleggingskosten;
5. een opslag voor solvabiliteit;
6. component voor voorwaardelijke onderdelen van de pensioenovereenkomst.

De componenten 1 en 2 worden berekend op basis van de actuariële grondslagen, met dien verstande dat in de gedempte premie rekening gehouden wordt met discontering op basis van verwacht rendement. De verwachte rendementscurve is vastgesteld op basis van de maximale parameters met afslagen voor kosten (aandelen 7%/7,5% met kostenafslag 0,25% en vastrentende waarden o.b.v. RTS 31-12-2015 met kostenafslag 0,15%). Voor de berekening van het portefeuillerendement is rekening gehouden met de standaarddeviaties van de verschillende categorieën en correlaties tussen de verschillende categorieën. De verwachte rendementscurve wordt jaarlijks aangepast naar de meest recente dynamische strategische beleggingsmix en feitelijke verdeling van de vastrentende waarden naar rating. De rentetermijnstructuur (als zijnde het rendement op vastrentende waarden) en het ingroeipad voor de inflatiecurve, blijven tot en met 2020 gebaseerd op 31 december 2015.

Ad 3. De opslag voor premievrije deelneming wegens arbeidsongeschiktheid bedraagt, afhankelijk van de pensioenregeling, ca. 3% van de premie voor het ouderdoms-, nabestaanden- en wezenpensioen.

Ad 4. De opslag ter dekking van de lopende uitvoeringskosten is gelijk aan de te dekken kosten in een jaar onder verrekening van de 3% aan excassokostenopslag die vrijvalt uit de TV door gedane uitkeringen. Het saldo hiervan wordt in de ex-ante kostendekkende premie ingeschat op €1.300.000. Dit bedrag is iets hoger dan de gemiddelde realisatie in de afgelopen jaren. De opslag wordt over de bij het Fonds aangesloten werkgevers verdeeld aan de hand van de onderlinge aantalsverhoudingen van actieve deelnemers. In de becijfering van de ex-post kostendekkende premie wordt de inschatting van €1.300.000 overschreven met de werkelijke realisatie. Dit wordt vervolgens echter niet doorbelast/verrekend in de feitelijk te betalen premie door de werkgevers. Er is immers een vaste premie afgesproken die alleen wijzigt als gevolg van bestandsontwikkeling of wijzigingen in de sterftegrondslagen.

Ter financiering van de toekomstige uitvoeringskosten is daarnaast in de actuariële premies, koopsommen en risicopremies zoals vermeld onder de punten 1 tot en met 3 een excassokostenopslag begrepen van 3%. Op die manier wordt de 3% kostenvoorziening over de totale TV ook na toevoeging van de nieuwe pensioenopbouw in stand gehouden.

Ad 5. De solvabiliteitsopslag dient ter financiering van het vereiste vermogen over de nieuwe pensioeninkoop. De opslag voor solvabiliteit is in de basis gelijk aan het strategisch vereist eigen vermogen per ultimo vorig boekjaar voor zover dat uitstijgt boven de component voor voorwaardelijke onderdelen zoals beschreven onder punt 6. De opslag in de premie wordt door het Fonds vastgesteld per 1 januari van het jaar, gebaseerd op het vereist eigen vermogen van 31 december van het voorafgaande jaar. Indien de opslag op de premie als gevolg van de indexatieafslag (waarmee rekening is gehouden in de disconteringsvoet) groter is dan de solvabiliteitsopslag, is de solvabiliteitsopslag derhalve nihil. De opslag wordt berekend over de componenten 1 tot en met 3.

Ad 6. De gedempte kostendekkende premie wordt gedempt op basis van maximaal verwacht rendement. Dientengevolge dient er een opslag voor voorwaardelijke toeslagverlening te worden meegenomen. De opslag voor de voorwaardelijke toeslagverlening in de kostendekkende premie is gelijk aan het effect op de premie van een indexatieafslag in de gehanteerde disconteringsvoet.

6.3 Het toeslagenbeleid

6.3.1 Algemeen

Zowel de actieve deelnemers, gewezen deelnemers, arbeidsongeschikte deelnemers en pensioengerechtigden hebben een voorwaardelijke indexatie, betaald uit het beleggingsrendement. Hierop is 1 uitzondering, namelijk de deelnemers van Unigarant waarvan de arbeidsovereenkomst vóór 1 januari 2000 is beëindigd. Voor deze groep deelnemers is een indexatiedepot aanwezig.

6.3.2 Voorwaardelijke indexatie

Het bestuur stelt jaarlijks de hoogte van het percentage vast waarmee de opgebouwde pensioenaanspraken van deelnemers worden aangepast. Deze toeslagverlening is voorwaardelijk en wordt gefinancierd uit het beleggingsrendement. M.b.t. de toeslagverlening voor arbeidsongeschikte deelnemers met premievrijstelling geldt dat hun pensioenaanspraken en de pensioengrondslag waarover de premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid wordt berekend, in dezelfde mate worden verhoogd als de pensioenaanspraken voor de overige deelnemers.

6.3.3 Indexatiedepot Unigarant

De pensioenaanspraken en –rechten voor de deelnemers van Unigarant waarbij de arbeidsovereenkomst vóór 1 januari 2000 is beëindigd, worden jaarlijks op 1 juli verhoogd met het percentage van de algemene loonontwikkeling, gepubliceerd door het CBS, met als referentieperiode januari vorig jaar tot januari

lopend jaar, met een maximum van 3%. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is een indexatiedepot gevormd, waaraan geen financiële middelen meer worden toegevoegd. De toeslag zal ieder jaar worden verleend, als dat binnen de regelgeving is toegestaan en zolang het indexatiedepot daarvoor toereikend is.

6.3.4 Hoogte van toeslagen

Het Fonds hanteert in haar beleid indexatiegrenzen en een inhaalindexatiegrens. De indexatiegrenzen geven aan waarboven voorwaardelijke toeslagverlening plaatsvindt en waarboven 100% van de voorwaardelijke toeslagverlening op opgebouwde aanspraken als compensatie van de inflatie kan plaatsvinden. De inhaalindexatiegrens geeft aan boven welke dekkingsgraad inhaal van gemiste voorwaardelijke toeslagen en kortingen kan plaatsvinden.

De genoemde grenzen worden bepaald conform de vereisten van toekomstbestendig indexeren in het Financieel Toetsingskader. Toekomstbestendig indexeren wordt hierbij beoordeeld door de grens van volledige toeslagverlening vast te stellen op het niveau waarbij het Fonds naar verwachting ook in de toekomst volledige toeslagverlening kan toekennen. Inhaalindexaties zijn toegestaan indien de beleidsdekkingsgraad hoger is dan de vereiste dekkingsgraad en hoger is dan het dekkingsgraadniveau waarbij volledige toeslagverlening kan worden toegekend.

Het niveau van de beleidsdekkingsgraad waarbij het Fonds volledige toeslagverlening kan toekennen wordt bepaald door te berekenen bij welke buffer (boven de 110%) het Fonds in staat is om daaruit de geambieerde toeslagen nu en in de toekomst volledig toe te kennen. De waarde van de toekomstige indexaties wordt berekend aan de hand van het (maximaal toegestane) verwacht rendement op beursgenoteerde aandelen, zijnde 6,75%. Het idee hierachter is dat de buffer bestemd is voor voorwaardelijke indexaties. Daarom kan de buffer risicovol worden gewaardeerd. Als de buffer gelijk is aan de waarde van toekomstige toeslagverlening, dan kan het Fonds volledig indexeren.

Voor inhaalindexatie geldt dat deze mag plaatsvinden als de beleidsdekkingsgraad hoger is dan het niveau waarbij men volledige toeslagverlening kan toekennen en ook hoger is dan de vereiste dekkingsgraad. Maximaal 1/5e van het verschil tussen de beleidsdekkingsgraad en de beschreven ondergrens voor inhaalindexatie mag worden aangewend voor inhaalindexatie.

De gedefinieerde grenzen/dekkingsgraden worden door het bestuur vastgesteld, rekening houdend met de vereisten in de Pensioenwet. Het bestuur volgt hierbij in beginsel het Financieel Toetsingskader. Aan de hand van de haalbaarheidstoets zal worden getoetst of dit toeslagbeleid aansluit bij de doelstellingen van het Fonds.

	Grens (definitie)	Grenzen als % van de nominale pensioenverplichtingen
Inhaalindexatiegrens	Grens waarboven inhaal van korting en toeslagverlening mogelijk is	123,6% (zolang dit hoger is dan de vereiste dekkingsgraad)
Indexatiegrenzen	Bij een dekkingsgraad boven deze grens wordt in beginsel volledige toeslagverlening toegekend. Grens is bepaald conform vereisten m.b.t. toekomstbestendige toeslagverlening	
	Door wet bepaalde ondergrens vanaf wanneer toeslagverlening is toegestaan	110%

N.B.: bovengenoemde grenzen zijn gebaseerd op de cijfers uit het jaarwerk 2017.

De genoemde grenzen worden periodiek herijkt gegeven de economische omstandigheden en bestandsontwikkelingen. Indien gedurende het jaar het beleid structureel wijzigt, zal het bestuur de grenzen op dat moment herijken.

Bij een voldoende financiële positie streeft het bestuur naar een beleggingsbeleid dat de reële pensioenverplichtingen zo goed mogelijk veilig stelt.

Indien het bestuur besluit tot toeslagverlening, geldt binnen een regeling en indien van toepassing binnen een groep eenzelfde toeslagverlening voor de volgende aanspraken en rechten:

1. De opgebouwde pensioenaanspraken van actieve deelnemers
2. De ingegane pensioenuitkeringen van gepensioneerden.
3. De premievrije pensioenaanspraken van de gewezen deelnemers.
4. De verevende aanspraken op ouderdoms- en partnerpensioen in verband met einde huwelijk of geregistreerd partnerschap
5. De opgebouwde en ingegane pensioenaanspraken van de deelnemers met premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid zonder een arbeidsovereenkomst.
6. De pensioengrondslag van deelnemers met premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid zonder een arbeidsovereenkomst.

Voor verdere details inzake de voorwaardelijke toeslagregelingen wordt verwezen naar BIJLAGE 3: Toeslagen.

6.3.5 Verwerking van toeslagen

Een eenmaal toegekende verhoging is onvoorwaardelijk en wordt aangemerkt als verplichting van het Fonds en de contante waarde van de verhogingen zal aan de technische voorziening worden toegevoegd. Het moment van toekenning is bepalend. De verhogingen worden meegenomen bij de vaststelling van de technische voorziening in het jaar waarin het bestuursbesluit is gevallen.

6.4 Het kortingsbeleid

Het korten van pensioenaanspraken en pensioenrechten is een noodmaatregel die verbonden is aan strikte regelgeving uit de Pensioenwet. De herstelkracht van korten is substantieel en kan alleen worden ingezet om uiteindelijk, nadat alle andere maatregelen zijn ingezet, in een gegeven plan periode op het MVEV uit te komen. Een uniforme korting met een bepaald percentage levert een stijging van de beleidsdekkingsgraad op met hetzelfde percentage bij een beleidsdekkingsgraad van om en nabij de 100%.

Het korten van pensioenaanspraken en pensioenrechten vindt plaats indien:

1. herstel van de dekkingsgraad naar het niveau van de strategisch vereiste dekkingsgraad naar verwachting niet binnen een termijn van 10 jaar mogelijk is. Deze korting mag worden gespreid over 10 jaar en deze korting is voorwaardelijk;
2. de beleidsdekkingsgraad gedurende 5 jaar lager is dan de minimaal vereiste dekkingsgraad. Deze korting mag ook worden gespreid over maximaal 10 jaar, maar is onvoorwaardelijk.

Het Fonds hanteert uniform korten als uitgangspunt bij korten van pensioenaanspraken en pensioenrechten. Deze worden met een gelijk percentage verminderd. Daarmee worden deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in gelijke mate geraakt. Dit uitgangspunt kan worden gemotiveerd vanuit oogpunt van solidariteit. Als het goed gaat met het Fonds profiteert iedereen hiervan, in slechte tijden geldt het omgekeerde.

Het effect van uniform korten pakt voor de verschillende groepen echter anders uit. Pensioengerechtigden merken een korting direct door koopkrachtverlies. Voor actieve en gewezen deelnemers wordt het koopkrachtverlies uitgesteld en bestaat de mogelijkheid dat de korting ongedaan wordt gemaakt voordat het pensioen in gaat. Indien naar mening van het bestuur een groep teveel wordt geraakt door toepassing

van uniform korten naast andere maatregelen, dan kan het bestuur besluiten om het herstel te bewerkstelligen door eerst gedifferentieerd te korten.

Het volledige kortingsbeleid is uitgewerkt in BIJLAGE 6: Financieel Crisisplan.

7 Het beleggingsbeleid

7.1 Strategisch beleggingsbeleid

Het Fonds bepaalt het strategische beleggingsbeleid op hoofdlijnen o.b.v. een ALM-studie. Een verdere concretisering van de strategische portefeuillegewichten vindt plaats middels een strategische asset allocatie (SAA). Op lange termijn is het risicobudget dat het Fonds ter beschikking staat bij het opstellen van het strategisch beleid afhankelijk van de (ontwikkeling van de) dekkingsgraad en de wijze van afdekking van beleggingsrisico's. Het Fonds is eind 2017 gestart met een ALM-studie. Doel van deze studie was het vaststellen van het bestaande beleggingsbeleid gegeven de risicohouding en de ambitie van het bestuur en Sociale Partners. Hierbij gaat het om de verhouding matching en return portefeuille en de mate van rente-afdekking. Het bestaande beleggingsbeleid was gebaseerd op de ALM studie van 2015 en een update hiervan in 2016. De uitkomst van de ALM studie van 2017 resulteert in onderstaande normportefeuille die per 1 oktober 2018 van kracht is.

	Min	Norm	Max
Matching portefeuille	30,0%	40,5%	45,0%
Return portefeuille	55,0%	59,5%	70,0%
Liquiditeiten	0,0%	0,0%	5,0%
Norm renteafdekking (swap)	45,0%	50,0%	55,0%

Het strategisch beleggingsbeleid dat eind 2018 geïmplementeerd zal zijn, is verder uitgewerkt in het Beleggingsbeleid 2019. Tot één oktober 2018 gold onderstaand beleid op hoofdlijnen.

	Ondergrens dynamisch beleid	Norm	Bovengrens dynamisch beleid
Matching Portefeuille	30,0%	35,0%	40,0%
Return Portefeuille	55,0%	65,0%	75,0%
Norm renteafdekking (swap)	60,0%	65,0%	70,0%

In lijn met de lange termijn beleggingsdoelstelling (stabiele ontwikkeling van het vermogen in de tijd) wordt beoogd de kans op negatieve portefeuillerendementen over een beleggingsjaar beperkt te houden bij behoud van voldoende opwaarts potentieel. De kans op dergelijke negatieve rendementen voor de portefeuille hangt samen met de mogelijkheden en bedreigingen die de kapitaalmarkten op enig moment bieden en de verdeling van de beleggingen in de portefeuille. Om inzicht te krijgen en te behouden in de voor enige periode actuele kans op negatieve rendementen wordt gestuurd op het gekozen risicobudget en tracking-errors voor de verschillende beleggingscategorieën.

7.2 Dynamisch beleid

Het dynamisch beleid van het Fonds is erop gericht om te bepalen of de doelstellingen van het pensioenfonds ook worden gehaald onder andere marktomstandigheden dan waar in het strategisch beleid rekening mee is gehouden. Dit is weergegeven in het Dynamisch Balansbeheer document van 2017. Hiertoe wordt gebruik gemaakt van scenarioanalyse en triggers voor niveaus van de UFR dekkingsgraad. Op dit moment hanteert het Fonds een pijngrens van 80%. Om te bepalen of de dekkingsgraadtrigger wordt geraakt, worden de effecten van een vooraf vastgesteld negatief scenario doorgerekend. Indien de pijngrens wordt geraakt, volgt een discussie inzake het mogelijk verlagen van het risico. Bij het

doorbreken van de pijngrens is het evenwel een mogelijkheid om de pijngrens te verlagen indien het vasthouden aan de pijngrens de herstelkracht teveel in gevaar brengt.

In het dynamisch beleid brengen een aantal positieve en negatieve economische scenario's de effecten op de dekkingsgraad in kaart voor de middellange termijn. De uitkomsten van de scenarioanalyse worden door het bestuur vergeleken met de gestelde onder- en bovengrens voor de dekkingsgraad. Op deze manier kan door het bestuur een beoordeling plaatsvinden of het huidige strategische beleid aangepast dient te worden. Naast deze dekkingsgraadtriggers zijn triggers gedefinieerd voor een niveau van de 30-jaars swap rente en voor de forward looking PE-ratio. Het raken van vooraf vastgestelde triggers geeft het startsein voor een discussie over een eventuele dynamische bijsturing van het beleggingsbeleid. Voor wat betreft de rentetrigger geldt dat het renterisico mogelijk aangepast wordt indien de 30-jaars swap rente buiten de 1% - 2% grens geraakt. De PE-ratio wordt gehanteerd als aandelentrigger. Hierbij geldt een ondergrens van 12 en een bovengrens van 19 gebaseerd op de MSCI-world verwachte rendementen voor het komende jaar. Samenvattend resulteert dit in onderstaande triggers.

	Ondergrens	Bovengrens
30-jaars swap rente	1%	2%
PE-ratio	12	19
UFR dekkingsgraad		105%
Pijngrens voor de dekkingsgraad	80%	

Het dynamisch beleid beschrijft tevens hoe en onder welke omstandigheden het beleid wordt aangepast in de richting van het strategische beleggingsbeleid indien het feitelijk beleid qua omvang en/of de verdeling van het totale beleggingsrisico's afwijkt van het strategisch beleggingsbeleid. Uitgangspunt hierbij is dat het bestuur niet langdurig af wenst te wijken van de risico's conform het strategisch beleggingsbeleid. Ook bij eventuele stappen richting het strategisch beleggingsbeleid worden de uitkomsten van de scenarioanalyse vergeleken met de gestelde onder- en bovengrens voor de dekkingsgraad. Daarnaast worden tevens de gevolgen van beleidsveranderingen in kaart gebracht voor het vereist eigen vermogen. Dit betekent dat een aanpassing van het beleggingsbeleid niet mag leiden tot een Vereiste Dekkingsgraad die hoger is dan de Vereiste Dekkingsgraad op basis van de beleggingsmix die gold bij indiening van het Herstelplan.

7.3 Indeling van de beleggingen

7.3.1 Matching Mandaat

In de matchingportefeuille zijn instrumenten opgenomen die een hoge correlatie kennen met de euro swap curve. Dit betekent dat wanneer de af te dekken verplichtingen van Pensioenfonds ANWB in waarde veranderen als gevolg van veranderingen in de euro swap curve, deze waardeveranderingen grofweg terugkomen in de beleggingen van de matchingportefeuille. De volgende instrumenten worden opgenomen in de matching portefeuille:

1. Euro staatsobligaties met een hoge kredietwaardigheid.
2. Renteswaps.
3. Geldmarktfondsen.
4. Cash.

7.3.2 Return Hoogrentende Waarden Fonds

In dit fonds zijn de Vastrentende Waarden ondergebracht, die als doel hebben rendement te genereren voor het Fonds.

Tot de beleggingscategorieën in het Return Vastrentende Waarden Fonds worden gerekend:

1. High Yield obligaties
2. Emerging Market Debts (EMD)

Deze beleggingscategorieën hebben in extreme omstandigheden niet hetzelfde risicoprofiel als de verplichtingen.

7.3.3 Return Vastrentende Waarden Fonds

In dit fonds zijn de Vastrentende Waarden ondergebracht, die als doel hebben rendement te genereren voor het Fonds.

Tot de beleggingscategorieën in het Return Vastrentende Waarden Fonds worden gerekend:

1. Investment Grade obligaties

Deze beleggingscategorieën hebben in extreme omstandigheden niet hetzelfde risicoprofiel als de verplichtingen.

7.3.4 Return Aandelen Fonds.

Dit fonds is ingericht om het benodigde rendement te maken ten behoeve van de aangroei van de verplichtingen, die gefinancierd moeten worden uit het rendement van de beleggingen, alsmede om extra rendement te maken voor het mogelijk verlenen van toeslagen. Tot de beleggingscategorieën in het Return Aandelen Fonds worden gerekend:

1. Aandelen ontwikkelde markten,
2. Aandelen opkomende markten,
3. Aandelen small caps.

7.3.5 Strategische asset allocatie

De strategische asset allocatie (SAA norm) en de minimale en maximale weging van de verschillende beleggingen bedragen:

Stichting Pensioenfonds ANWB	Norm	Min	Max
Totaal Matching Portefeuille	40,5%	30,0%	45,0%
Totaal Return Portefeuille	59,5%	55,0%	70,0%
Return Vastrentende Waarden	11,9%	9,0%	15,0%
Return Hoogrentende Waarden	13,1%	10,0%	16,0%
HY	57,0%	52,0%	62,0%
EMD HC	43,0%	38,0%	48,0%
Return Aandelen	34,5%	27,5%	42,5%
Aandelen Wereldwijd	76,0%	60,5%	81,0%
Aandelen Opkomende Markten	9,0%	4,0%	14,0%
Aandelen Small Cap	15,0%	10,0%	20,0%
Liquiditeiten	0,0%	0,0%	5,0%

Hierbij dient opgemerkt te worden dat bovenstaande verdeling vanaf één oktober 2018 is gaan gelden en dat gedurende 2018 naar deze normverdeling is toegewerkt. Tot één oktober 2018 gold onderstaande normportefeuille inclusief bijbehorende bandbreedtes op hoofdlijnen.

Stichting Pensioenfonds ANWB	Norm	Ondergrens dynamisch beleid	Bovengrens dynamisch beleid
Matching VRW Fonds	35%	30%	40%
Return Aandelen Fonds	40%	35%	45%
Overige beleggingen	25%	20%	30%
Renteafdekking	65%	60%	70%

7.3.6 *Tactisch beleggingsbeleid*

Het tactische beleid, te weten de verdeling over de verschillende FGR voor zover de risicorichtlijnen en de minimum- en maximumwegingen daar ruimte voor geven, wordt jaarlijks door de fiduciair manager geadviseerd aan de BRAC en aan het bestuur. De BRAC adviseert het bestuur over relevante streefposities. Het bestuur baseert zich bij de beslissingen ten aanzien van het tactische beleid op de adviezen van de BRAC en de fiduciair manager. De uitvoering van het tactische beleggingsbeleid over de FGR is primair de verantwoordelijkheid van de fiduciair manager. Deze legt hierover verantwoording af aan het Fonds. De uitvoering van het tactische beleggingsbeleid binnen de FGR is ook primair de verantwoordelijkheid van de fiduciair manager. Deze legt hierover verantwoording af aan het Fonds. Momenteel voert het pensioenfonds geen tactisch beleid.

7.3.7 *Derivaten*

Derivaten vormen als afgeleide beleggingsinstrumenten geen aparte beleggingscategorie binnen het Fonds. Het gebruik van derivaten is alleen toegestaan indien dit op een transparante en begrijpelijke wijze plaatsvindt. Het doel van het gebruik van derivaten is efficiënt portefeuillebeheer, het verminderen van risico's en het op een gecontroleerde wijze toepassen van specifieke beleggingsdoelstellingen. Het gebruik van derivaten dient expliciet onderdeel te zijn van het beleid omtrent risicobeheersing.

7.3.8 *Renterisico*

Het renterisico ontstaat door dat de rentegevoeligheid van de beleggingen belangrijk afwijkt van die van de verplichtingen. Veranderingen in de marktrente hebben op de verplichtingen mogelijk een veel grotere invloed dan op de beleggingen.

Het bestuur heeft het renterisico afgedekt sinds medio 2009. Gedurende 2018 wordt, op basis van de uitgevoerde ALM studie, de renteafdekking verlaagd naar 50%. Hierbij wordt gestuurd op de marktwaarde van de verplichtingen. De portefeuille bestaat uit beleggingen die een hoge correlatie hebben met de Europese swaprente, namelijk Euro staatsobligaties met hoge kredietwaardigheid en renteswaps. Daarnaast kan gebruik gemaakt worden van geldmarktfondsen en repo's. Bij aanvang van het jaar 2018 bedraagt de feitelijke renteafdekking 64,7%. Eind Q3 2018 bedraagt de feitelijke renteafdekking 49,6%.

De renteafdekking gebeurt onder verantwoordelijkheid van de fiduciair manager. Rondom de strategische renteafdekking van 50% gelden bandbreedtes van -5% en +5%. De renteafdekking wordt per kwartaal beoordeeld door de BRAC en het Bestuur.

7.3.9 *Marktrisico*

Het marktrisico heeft betrekking op schokken, die kunnen optreden in de waarde van beleggingen in aandelen en alternatieve beleggingen. Het dynamisch balansbeheer zoals beschreven in het dynamisch balansbeheer document van 2017 geeft houvast om specifieke marktontwikkelingen te monitoren. Het vormt daarmee een gestructureerde eerste aanzet tot het evalueren van de normgewichten.

7.3.10 *Valutarisico*

Het Fonds moet, om hun doelstellingen te halen, beleggingsrisico's lopen, waarvoor het aannemelijk is dat zij beloond worden. Het valutarisico wordt als een onbeloond risico gezien. Het valutarisico dat wordt gelopen op de beleggingen, in aandelen en vastrentende waarden, wordt daarom afgedekt voor vier valuta: de Amerikaanse en Canadese dollar, het Britse pond en de Japanse Yen. Uitzondering zijn de beleggingen in fondsen waarbij de valuta-afdekking door een manager binnen het beleggingsfonds geschiedt en waar de manager discretie heeft welke valuta's af te dekken.

7.3.11 *Inflatierisico*

Het inflatierisico ontstaat door de voorwaardelijke indexatieambitie die is gekoppeld aan de ontwikkeling van de Consumenten Prijs Index (CPI). Het doel van de returnportefeuille is om extra rendement te

behalen ten opzichte van de verplichtingen, zodat onder andere voldaan kan worden aan de indexatie-ambities van het Fonds. In 2012 is vastgesteld dat geen extra maatregelen nodig zijn om het inflatierisico te beheersen via de beleggingsportefeuille.

7.3.12 Resultaatsevaluatie

Iedere maand rapporteren de fiduciair manager en de custodian aan het Fonds de beleggingsresultaten en of het vermogensbeheer wordt uitgevoerd conform de richtlijnen. In de rapportages van de fiduciair manager wordt de risicorapportage van de beleggingen t.o.v. de verplichtingen meegenomen. De beleggingsrapportages van de custodian zijn leidend. De BRAC beoordeelt deze rapportages en rapporteert zijn bevindingen aan het bestuur. Daarnaast vermeldt AZL actuariaat in haar rapportages gegevens rondom de ontwikkeling van de (Strategisch) Vereiste Dekkingsgraad. In deze rapportages wordt onder andere verduidelijkt of het Fonds voldoet aan haar korte termijn risicohouding en of het Fonds haar risicoprofiel niet heeft vergroot ten opzichte van het moment dat het Fonds in herstel is geraakt. Laatstgenoemde wordt getoetst door ieder kwartaal de Strategisch Vereiste Dekkingsgraad te becijferen op basis van de strategische beleggingsmix die gold toen het Fonds in herstel raakte.

Ten minste eenmaal per jaar evalueert het bestuur de resultaten van het strategisch beleggingsbeleid. Het bestuur baseert zich daarbij op de adviezen van de BRAC alsmede op de door de fiduciair manager verstrekte performance- en risicoresultaten. Het Fonds laat zich in het gehele proces van beoordeling van het beleggingsbeleid en de vermogensbeheerstructuur bijstaan door de afdeling Vermogensbeheer ANWB B.V. Daarnaast is de directeur van het bestuursbureau nadrukkelijk hierbij betrokken als dagelijkse operationeel verantwoordelijke.

Tot slot is in bijlage 4 de governance matrix van het beleggingsbeleidsdocument opgenomen. Deze matrix specificceert wie verantwoordelijk is voor alle zaken rondom goed balansmanagement evenals de periodiciteit waarmee een en ander bezien wordt.

7.4 Inrichting van de beleggingsorganisatie

7.4.1 Algemeen

Het Fonds beschikt over een verklaring inzake beleggingsbeginselen zoals bedoeld in artikel 145 van de Pensioenwet, zie hiervoor: BIJLAGE 4: Verklaring Beleggingsbeginselen Pensioenfonds ANWB bij deze ABTN. De keuze van beleggingsinstrumenten wordt geleid door een aantal beleggingsovertuigingen (zie Investment Beliefs). Het Fonds heeft de uitvoering van het beleggingsbeleid gedelegeerd aan een fiduciair manager. Het bestuur blijft eindverantwoordelijk voor de wijze waarop belegd wordt en de keuze van de managers van de beleggingen. De beleggingsportefeuille is onvoldoende van omvang om eigen deskundigheid met voldoende continuïteitswaarborgen in een afdeling in de uitvoeringsorganisatie onder te brengen. Dit betekent dat wordt afgezien van een beleid dat een zelfstandig dagelijks beheer vergt.

Het Fonds heeft de beleggingen gesplitst in een matching portefeuille en een return portefeuille. De matching portefeuille heeft als primaire doel om het renterisico dat voortvloeit uit de verplichtingen te beheersen. De return portefeuille heeft als doel om extra rendement ten opzichte van de verplichtingen te genereren. Het Fonds participeert in de return portefeuille in besloten beleggingsfondsen die administratief zijn gepoold (FGR). Hierin participeert ook ANWB B.V. en een paar van haar dochterbedrijven alsmede een paar Stichtingen. Het vermogensbeheer van deze participanten is uitbesteed aan dezelfde fiduciair manager.

Het deel van de fondsen dat toebehoort aan het Fonds is juridisch in handen van het Fonds. Het Fonds heeft het feitelijke (beleggings- en risico-)beheer via een contract aan de fiduciair manager, NN IP, uitbesteed. Die op haar beurt specifieke vermogensbeheerders selecteert en inzet na goedkeuring van het Fonds. De afdeling Vermogensbeheer van ANWB B.V. is ingehuurd om dagelijks toezicht te houden op de beleggingen. De beleggingen worden bewaard door de custodian van de FGR (de KAS Bank).

Het Fonds is verantwoordelijk voor de strategische asset allocatie. De strategische asset allocatie wordt uitgewerkt in een beleggingsplan. In het beleggingsplan worden nadere eisen gesteld aan de wijze waarop de beleggingsportefeuille wordt ingericht. Het Fonds toetst de beleggingsportefeuille aan dit beleggingsplan en het beleggingsplan aan het gekozen beleid op basis van de laatste ALM-studie. Deze toetsing geschiedt in eerste instantie door de fiduciair manager van het Fonds. Daarna adviseert de BRAC het bestuur over deze toetsing. Het beleggingsplan wordt ieder jaar opnieuw vastgesteld aan het begin van het jaar. Naast de beleggingsrichtlijnen en restricties worden de beleggingen in een besloten fonds (FGR) beperkt door een maximale risicowaarde uitgedrukt in toegestane afwijkingen van het beleggingsbeleid. Met behulp van deze kaders kan het Fonds invulling geven aan haar beleggingsbeleid, waarbij risicobeheersing het uitgangspunt is.

Het beleggingsbeleid heeft een lange termijn horizon. De strategische verdeling van de portefeuille over de matching portefeuille en over en binnen de return portefeuille is gebaseerd op de in de ALM-studie uitgevoerde berekening van de toekomstige verplichtingen en de financiële positie van het Fonds. De beschikbare gelden van het Fonds dienen op een solide wijze te worden belegd.

Samenvattend geldt dat alle beleggingen, ook het deel van de beleggingen in de FGR eigendom van het Pensioenfonds zijn. De administratie wordt gepoold in de Stichting Bewaar ANWB. Voor het beheer huurt het Fonds de diensten van de afdeling vermogensbeheer van ANWB B.V. in. Het feitelijke (beleggings- en risico-) beheer is via een contract aan de fiduciair manager uitbesteed. Het pensioenfonds heeft contracten met de vermogensbeheerders.

7.4.2 *Uitvoering beleggingsbeleid*

Het Fonds belegt per december 2016 binnen de matching portefeuille in een geldmarktfonds en in Europese staatsobligaties met een hoge kredietwaardigheid met een resterende looptijd langer dan tien jaar. Om het renterisico te beheersen maakt het Fonds daarnaast binnen de matching portefeuille gebruik van rentederivaten. Er wordt voldaan aan de eisen die gesteld worden vanuit Basel III en EMIR.

De fiduciair manager is verantwoordelijk voor de verdeling van de feitelijke beleggingen binnen de matching portefeuille conform de, door het Fonds opgestelde, beleggingsdoelstellingen, richtlijnen en restricties voor het Fonds. De matching portefeuille bestaat uit een allocatie van 50% naar het geldmarktfonds en rentederivaten en 50% uit een allocatie naar staatsobligaties met een resterende looptijd langer dan tien jaar.

De activiteiten van de fiduciair manager als manager van de matching portefeuille bestaan uit:

1. Het beheer van onderpand in de vorm van variation margin,
2. Het beheer van onderpand in de vorm van initial margin,
3. Het (laten) voeren van de financiële en beleggingenadministratie van de beleggingen,
4. Het bewaken van de beleggingsrestricties en richtlijnen,
5. Het verzorgen van adequate rapportages over de beleggingen met betrekking tot de afdekking van het renterisico.

Het Fonds belegt binnen de return portefeuille in de volgende besloten beleggingsfondsen:

1. Het besloten Return Hoogrentende Waarden Fonds;
2. Het besloten Return Vastrentende Waarden Fonds;
3. Het besloten Return Aandelen Fonds.

Elk beleggingsfonds heeft eigen beleggingsrichtlijnen en restricties. De fiduciair manager is verantwoordelijk voor de verdeling van de feitelijke beleggingen over en binnen de beleggingsfondsen conform de, door het Fonds opgestelde, beleggingsdoelstellingen, richtlijnen en restricties voor het Fonds.

De activiteiten van de fiduciair manager als manager van de FGR bestaan uit:

1. Het selecteren en controleren van vermogensbeheerders;
2. Het construeren van de beleggingsfondsen door de geëigende vermogensbeheerders te combineren;
3. Het (laten) voeren van de financiële en beleggingenadministratie van de beleggingen;
4. Het bewaken van de beleggingsrestricties en richtlijnen;
5. Het verzorgen van adequate rapportages over de beleggingen met betrekking tot de absolute en relatieve resultaten en risico's en de kosten van vermogensbeheer.

De fiduciair manager is verantwoordelijk voor het door haar uitgevoerde dagelijkse beheer van het beleggings- overlay- en risicobeleid van het Fonds.

7.5 Strategisch beleid 2018

Het bestuur is eind 2017 gestart met een ALM-studie om het beleggingsbeleid te onderzoeken. De pensioenregeling, het premiebeleid, toeslagenbeleid en het kortingsbeleid worden meegenomen in de ALM-studie, maar waren geen onderdeel van het onderzoek. Uitkomst van het de ALM-studie is een gefaseerde verlaging van de rente-afdekking naar 50%. Hierbij geldt onderstaand tijdsplan:

1. Voor 1 augustus 2018 60% afdekking
2. Voor 1 september 2018 55% afdekking
3. Voor 1 oktober 2018 50% afdekking

Bij elke verlaging van de rente-afdekking heeft het fonds erop gestuurd om niet boven het toegestane VEV-budget te geraken. Per één oktober 2018 resulteert dat in onderstaande lange termijn strategische beleggingsportefeuille. De norm portefeuille die gold tot één oktober 2018 is verwoord onder 7.3.5.

Stichting Pensioenfonds ANWB	Norm	Min	Max
Totaal Matching Portefeuille	40,5%	30,0%	45,0%
Totaal Return Portefeuille	59,5%	55,0%	70,0%
Return Vastrentende Waarden	11,9%	9,0%	15,0%
Return Hoogrentende Waarden	13,1%	10,0%	16,0%
HY	57,0%	52,0%	62,0%
EMD HC	43,0%	38,0%	48,0%
Return Aandelen	34,5%	27,5%	42,5%
Aandelen Wereldwijd	76,0%	60,5%	81,0%
Aandelen Opkomende Markten	9,0%	4,0%	14,0%
Aandelen Small Cap	15,0%	10,0%	20,0%
Liquiditeiten	0,0%	0,0%	5,0%

De afdekking van het valutarisico blijft intact. Het valutarisico dat wordt gelopen op de beleggingen, in aandelen en vastrentende waarden, wordt afgedekt voor vier valuta: de Amerikaanse en Canadese dollar, het Britse pond en de Japanse Yen. Uitzondering zijn de beleggingen in fondsen waarbij de valuta-afdekking door een manager binnen het beleggingsfonds geschiedt en waar de manager discretie heeft welke valuta's af te dekken. Tot slot heeft het bestuur er voor gekozen om het dynamisch balansbeheer voorlopig intact te laten. De triggers zoals genoemd onder 7.2 zijn daarom van kracht voor 2018.

Om ruimte te houden om het risicoprofiel aan te kunnen aanpassen aan de uitkomsten van deze ALM of aan de gewijzigde risicohouding van de stakeholders, heeft het bestuur zich voorgenomen om gebruik te maken van de mogelijkheid die het FTK biedt om het risicoprofiel eenmalig aan te kunnen passen². Tot op heden heeft het Fonds van deze mogelijkheid geen gebruik hoeven maken, omdat de Strategisch

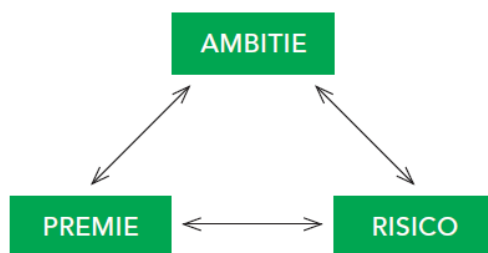
² Besluit FTK, artikel 36.

Vereiste Dekkingsgraad lager is dan de Strategisch Vereiste Dekkingsgraad op basis van de beleggingsmix die gold op het moment dat het pensioenfonds in herstel raakte (rekening houdend met de huidige marktparameters).

8 Risicohouding

Onderdeel van de doelstellingen en beleidsuitgangspunten van een pensioenfonds is de risicohouding. De risicohouding dient inzicht te geven in de relatie tussen de doelstellingen van het pensioenfonds en de risico's die het pensioenfonds neemt. De doelstellingen van het Fonds worden in hoge mate bepaald door de inhoud van de pensioenregeling en de daaraan verbonden premieafspraken. Sinds 1 juli 2015 schrijft de Pensioenwet (artikel 102a) voor dat het fondsbestuur in overleg gaat met de betrokken sociale partners en overige fondsorganen over de risicohouding.

Medio 2015 is overleg geweest over de huidige risicohouding die past bij de in 2015 vigerende pensioenregeling. De eind 2015 in overleg tussen sociale partners gewijzigde pensioenregeling leidde tot een nieuwe risicohouding. De risicohouding die in dit document is opgenomen, is bepaald op basis van de nieuwe pensioenregeling en de nieuwe beleggingsmix.



De risicohouding is door het pensioenfonds vastgelegd na overleg met de sociale partners en vervolgens in overleg met de belanghebbenden binnen het Fonds vastgelegd (zoals bedoeld in art. 102a Pensioenwet en artikel 1a van het BTK). De risicohouding dient ook gepubliceerd te worden in de ABTN.

Met de hulp van onderhavig document vindt het overleg in de zin van artikel 102a PW plaats met de sociale partners.

De risicohouding bestaat uit drie onderdelen: (i) een kwalitatief deel, (ii) een kwantitatief deel voor de lange termijn en (iii) een kwantitatief deel voor de korte termijn. Onderstaand zijn deze drie onderdelen, die samen de risicohouding vormen, uitgewerkt.

8.1 Kwalitatieve risicohouding

De kwalitatieve risicohouding is uitgewerkt in uitgangspunten voor de drie elementen van de pensioendriehoek; ambitie en indexatie, risico en premie.

8.1.1 Ambitie en indexatie

1. De missie van Stichting Pensioenfonds ANWB is het verzorgen van een inkomen als deelnemers met pensioen gaan, arbeidsongeschikt worden of, voor de nabestaanden, als de deelnemer komt te overlijden. Het beleid is er in eerste instantie op gericht om de pensioentoezeggingen in de middelloonregelingen van de aangesloten werkgevers (ANWB B.V., Logicx, MAA, Unigarant en Pharos) na te komen. Daarnaast streeft het Fonds ernaar om de pensioenen te indexeren;
2. Actieven, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden hebben een voorwaardelijke indexatie, waarbij de prijsinflatie geheel of gedeeltelijk wordt gecompenseerd, als de dekkingsgraad dat toelaat;
3. Het bestuur streeft er naar om voldoende financiële reserves te hebben om de (opgebouwde) pensioenen jaarlijks te kunnen verhogen. De indexatieambitie op lange termijn is 100% van de prijsinflatie.
4. In de middelloonregeling geldt vanaf 1 januari 2016 een voorwaardelijke indexatie. Bij voldoende dekkingsgraad (conform indexatietabel) kan (inhaal)indexatie worden toegekend. Het streven blijft om pensioen te bieden dat op lange termijn (10 jaar) zijn koopkracht behoudt. Dit streven tot koopkrachtbehoud vertaalt zich in de ambitie om jaarlijks de pensioenen te verhogen

met de prijsinflatie (afgeleide CPI voor alle huishoudens, reeks juli – juli). Dit vereist zoals gesteld voldoende dekkingsgraad. Gezien de huidige lage dekkingsgraad verwacht het bestuur op korte termijn (5 jaar) deze ambitie echter niet te kunnen waarmaken.

5. Een belangrijk uitgangspunt is dat het Fonds voor indexatie moet kunnen aantonen dat het eigen vermogen dusdanig is, dat zij naar verwachting de toegekende indexatie ook in de toekomst permanent kan toekennen. Dit is aan de orde als het eigen vermogen op het niveau zit van het vereist eigen vermogen (VEV). In het bij DNB ingediende herstelplan is de ontwikkeling van de dekkingsgraad doorgerekend. In het herstelplan 2018 is af te lezen dat eind 2020 indexatie zou kunnen worden toegekend omdat dan de beleidsdekkingsgraad boven de 110% ligt. In het herstelplan is daarnaast af te lezen dat eind 2023 naar verwachting volledige indexatie mogelijk is.
6. Indexatietabel behorende bij de nieuwe regeling:

	Grens (definitie)	Grenzen als % van de nominale pensioenverplichtingen
Inhaalindexatiegrens	Grens waarboven inhaal van korting en toeslagverlening mogelijk is	123,6% (zolang dit hoger is dan de vereiste dekkingsgraad)
Indexatiegrenzen	Bij een dekkingsgraad boven deze grens wordt in beginsel volledige toeslagverlening toegekend. Grens is bepaald conform vereisten m.b.t. toekomstbestendige toeslagverlening	
	Door wet bepaalde ondergrens vanaf wanneer toeslagverlening is toegestaan	110%

8.1.2 Premie

De in de vanaf 2016 gewijzigde pensioenregeling overeengekomen vaste premie is gebaseerd op een gedempte kostendekkende premie (in de zin van artikel 128 lid 2 Pw), zie ook 6.2.2 en bijlage 7. De hoogte van de premie is als volgt samengesteld:

Premieopbouw 2018			
	werkgever van gemax. pensioengevend salaris ³	werknemer van pensioen grondslag	VPL-regeling werkgever
Vaste premie			
ANWB	20,08%	8,00% ⁴	zuiver kostendekkend
Logicx	20,08%	6,00%	zuiver kostendekkend
Unigarant	19,70%	5% of 1% ⁵	zuiver kostendekkend

³ Deze overeengekomen werkgeverspremie is exclusief de premie voor de VPL-overgangsregeling, zoals in de verschillende pensioenregelingen is opgenomen.

⁴ Voor ANWB B.V. en Logicx wordt de hoogte van de premie van 20,08% van het gemaximeerde pensioengevend salaris voor de werkgevers verhoogd met 8% resp. 6% van de pensioengrondslag als werknemersbijdrage. Werkgever kan in de CAO andere afspraken maken over de verdeling.

⁵ Voor Unigarant is de hoogte van de premie 19,70% van het gemaximeerde pensioengevend salaris voor werkgever verhoogd met 5% of 1% (afhankelijk van in dienst de datum van indiensttreding van de werknemer) van de pensioengrondslag als werknemersbijdrage. Werkgever kan in de arbeidsvoorwaarden en regelingen andere afspraken maken over de verdeling.

8.1.3 *Risico*

1. Bij het vaststellen van het beleggingsbeleid zoekt het pensioenfonds de middenweg tussen de zekerheid om de nominale pensioenen uit te keren en de mogelijkheid om de pensioenen op lange termijn te indexeren. Dit heeft tot gevolg dat bij de huidige negatieve marktontwikkelingen er een gerede kans bestaat dat de pensioenen moeten worden gekort.
2. In de middelloonregeling vanaf 1 januari 2016 is een voorwaardelijke indexatie afgesproken. In de hierboven beschreven premie is geen opslag opgenomen voor toeslagverlening (indexatie). Er is ook geen reserve voor toeslagverlening binnen het pensioenfonds gevormd. Het streven blijft om pensioen te bieden dat op lange termijn zijn koopkracht behoudt. Het is de ambitie van het pensioenfonds om het pensioen jaarlijks te verhogen met de prijsinflatie. Het bestuur van het Pensioenfonds beslist jaarlijks in overeenstemming met de beleidsstukken van het Fonds of er toeslagen kunnen worden verleend.
3. Het is de verwachting dat op korte termijn, 5-10 jaar, gegeven de huidige economische situatie echter geen (volledige) indexatie kan worden gegeven;
4. Het beleid van het pensioenfonds dient daarbij wel zodanig te zijn opgesteld, dat een korting op de pensioenen zoveel mogelijk wordt voorkomen;
5. Indien het Fonds zich in een financiële positie bevindt waarbij korten onvermijdelijk is, dan is het uitgangspunt om een uniforme korting toe te passen. Het bestuur echter beslist op dat moment welke spreidingstermijn zal worden gebruikt, rekening houdend met evenwichtige belangenbehartiging;
6. Het Fonds stuurt niet op 'buitengewoon' hoge dekkingsgraden. Dat betekent dat indien een hoge dekkingsgraad wordt bereikt, het Fonds een voorkeur heeft voor afbouwen van risico ten einde de nominale aanspraken inclusief een hoge kans op indexaties meer zeker te stellen;
7. Bij de verdeling van de risico's over de generaties moet sprake zijn van evenwichtige belangenafweging. M.a.w. er wordt gekeken naar de effecten van de beleidskeuzes van alle belanghebbenden. Daarbij spelen twee zaken op dit moment een rol:
 - a. De jongeren hebben, theoretisch, bij een hoger risico een kans op een hoger pensioen. Gezien de situatie van het Fonds is het echter niet mogelijk om een hoger risico te nemen.
 - b. Het pensioenresultaat van jongeren wordt op dit moment sterk bepaald door de overeengekomen arbeidsvoorwaarden bij werkgevers. Daarin is bewust een afweging gemaakt tussen een lager pensioenresultaat en de verbetering van andere arbeidsvoorwaarden. Het bestuur is van mening dat de consequenties daarvan niet moeten worden gecompenseerd door het nemen van meer risico, omdat de negatieve effecten daarvan bij slapers en gepensioneerden terecht komen.
8. Bij het bepalen van de beleggingsmix houdt het bestuur zich aan de Investment Beliefs. De Investment Beliefs zijn de randvoorwaarden voor de beleggingsstrategie, bijvoorbeeld dat er niet wordt belegd in producten die niet transparant zijn of die het bestuur niet volledig doorgrondt.

8.2 **Kwantitatieve risicohouding**

De kwalitatieve risicohouding wordt gekwantificeerd door een afweging te maken tussen de uitgangspunten en vervolgens de keuze voor het beleggingsbeleid te maken. In dit deel wordt de kwantitatieve risicohouding op de lange en de korte termijn beschreven.

8.2.1 *Lange termijn*

Het pensioenfonds heeft de risicohouding gekwantificeerd in de volgende randvoorwaarden:

1. Het risico dat de dekkingsgraad onder de 80% komt is beheerst;
2. De indexatieambitie op lange termijn is 100% van de prijsinflatie voor actieven, premievrijen en pensioengerechtigden;
3. Een koopkrachtverlies voor actieve deelnemers, gepensioneerden en premievrijen van meer dan 1% per jaar is ongewenst (gemeten vanaf 1 januari 2015);
4. Voor het korten van de pensioenen geldt geen absolute grens in de hoogte van de korting, maar geldt dat kortingen zoveel mogelijk moeten worden voorkomen. Als het pensioenfonds dient te

besluiten over korting dient zij zich te houden aan de (wettelijke) regels en speelt de evenwichtige afweging van de belangen van alle betrokkenen bij het Fonds een grote rol.

Het pensioenfonds heeft in 2017 een update van de ALM-studie laten uitvoeren. Daarbij is onderzocht welke beleggingsstrategieën het beste passen bij de doelstellingen en karakteristieken van het Fonds onder verschillende economische scenario's. Het bestuur heeft besloten dat op basis van de geformuleerde randvoorwaarden en de resultaten van de ALM-studie de volgende beleggingsmix het beste past bij de doelstellingen van het Fonds:

Tabel 1: Beleggingsmix op basis van de ALM-studies uitgevoerd in 2017

	Min	Norm	Max
Matching portefeuille	30,0%	40,5%	45,0%
Return portefeuille	55,0%	59,5%	70,0%
Liquiditeiten	0,0%	0,0%	5,0%
Norm renteaftdekking (swap)	45,0%	50,0%	55,0%

De renteaftdekking op basis van de marktrente is teruggebracht naar 50%.

De wijzigingen in het beleid zijn voor het fonds niet significant genoeg om een nieuwe aanvangshaalbaarheidstoets uit te voeren. De op basis van de in 2016 uitgevoerde aanvangshaalbaarheidstoets vastgestelde ondergrenzen voor het pensioenresultaat blijven derhalve van kracht:

1. De ondergrens voor het verwachte toekomstige pensioenresultaat ligt op 78%;
2. In een slecht weer scenario mag er maximaal 46% worden afgeweken van het verwachte toekomstige pensioenresultaat. De ondergrens voor het pensioenresultaat in een slecht weer scenario ligt op 53%
3. De ondergrens voor het verwachte toekomstige pensioenresultaat vanuit de financiële positie waarin het Fonds beschikt over het Vereist Eigen Vermogen (VEV) ligt op 80%.

Tabel 2: Resultaten aanvangshaalbaarheidstoets 2016

Pensioenresultaat	Horizon: 60 jaar
<i>Vanuit eigen vermogen</i>	
Verwacht pensioenresultaat (mediaan)	95%
Pensioenresultaat in slecht weer	78%
<i>Vanuit vereist eigen vermogen</i>	
Verwacht pensioenresultaat (mediaan)	98%

Jaarlijks wordt getoetst of aan de door het bestuur vastgestelde ondergrenzen wordt voldaan. De resultaten van de in 2018 uitgevoerde reguliere (jaarlijkse) haalbaarheidstoets staan in de volgende tabel.

Tabel 4: Resultaten haalbaarheidstoets 2018

Pensioenresultaat	Horizon: 60 jaar
<i>Vanuit eigen vermogen</i>	
Verwacht pensioenresultaat (mediaan)	99%

Pensioenresultaat in slecht weer	66%
Afwijking slecht weer ten opzichte van verwacht	33%

Uit de resultaten van de haalbaarheidstoets 2018 kan worden geconcludeerd dat aan de vastgestelde ondergrenzen wordt voldaan.

8.2.2 Korte termijn

De korte termijn risicohouding komt tot uitdrukking in de hoogte van het vereist eigen vermogen, dan wel een bandbreedte hiervoor. In het bijzonder dient de feitelijk vereiste dekkingsgraad binnen de gestelde bandbreedtes rondom de Strategisch Vereiste Dekkingsgraad te blijven. Aangezien het pensioenfonds geleidelijk toegroeit naar de lange termijn strategische beleggingsmix worden de bandbreedtes op basis van deze gegevens vastgesteld. Op basis van de lange termijn strategische beleggingsmix van het pensioenfonds bedraagt de vereiste dekkingsgraad per 1 januari 2018 119,2%. De hoogte van de vereiste dekkingsgraad is afhankelijk van externe factoren, waaronder de rentestand op de berekeningsdatum. Een wijziging in de vereiste dekkingsgraad als gevolg van fluctuaties in de rentestand wordt opgevangen door bandbreedtes te definiëren ten opzichte van de meest recente Strategisch Vereiste Dekkingsgraad. Rekening houdend met bovenstaande wordt een bandbreedte gehanteerd van $-/-2,5\%$ -punt aan de onderkant respectievelijk $+/+ 3\%$ -punt aan de bovenkant (afgeronde percentages) van de Strategisch Vereiste Dekkingsgraad. Deze bandbreedtes zijn bepaald op basis van de bandbreedtes rondom de lange termijn strategische vermogensverdeling. Omdat het pensioenfonds een dynamisch beleid voert is de hoogte van de Strategisch Vereiste Dekkingsgraad op enig moment gelijk aan de vereiste dekkingsgraad die resulteert op basis van de dan geldende dynamische beleggingsmix. De feitelijk vereiste dekkingsgraad dient derhalve te blijven binnen de Strategisch Vereiste Dekkingsgraad op basis van het dynamisch beleid en de hierboven gedefinieerde bandbreedtes.

8.3 Periodieke toetsing strategisch beleid

8.3.1 Haalbaarheidstoets

Op grond van de vereisten in de Pensioenwet voert het Fonds jaarlijks een haalbaarheidstoets uit, voor het eerst in 2015. De haalbaarheidstoets geeft inzicht in de samenhang tussen de financiële opzet, het verwachte pensioenresultaat en de risico's die daarbij gelden. Een haalbaarheidstoets kijkt over een horizon van 60 jaar, dus over de volledige looptijd van de pensioenverplichtingen naar het verwachte pensioenresultaat op fondsniveau en de risico's die daarbij spelen. I.v.m. de nieuwe pensioenregeling is medio 2016 een (vereenvoudigde) aanvangshaalbaarheidstoets uitgevoerd.

In de toets staat het zogenaamde pensioenresultaat centraal. Er wordt middels de haalbaarheidstoets jaarlijks gemonitord in hoeverre het verwachte pensioenresultaat aansluit bij de door het Fonds gestelde normen. Over de resultaten van de toets wordt via de jaarstaten gerapporteerd aan de toezichthouder vóór 1 juli van enig jaar. Het Fonds heeft zich, na overleg met sociale partners, uitgesproken over de ondergrens van het pensioenresultaat en over de bandbreedte waarbinnen het pensioenresultaat zich mag bewegen. Deze bandbreedte wordt uitgedrukt in termen van ondergrenzen en afwijking ten opzichte van het verwachte pensioenresultaat. Indien de resultaten van de haalbaarheidstoets in enig jaar de ondergrenzen raken, dan treedt het Fonds in overleg met de sociale partners en het Verantwoordingsorgaan.

Het vaststellen van de ondergrens hangt nauw samen met het risicoprofiel van een pensioenfonds. Hoe meer (beleggings-)risico een fonds neemt, hoe groter de spreiding rondom het verwachte pensioenresultaat. De toets is daarom ook een instrument voor het bestuur om het eigen risicoprofiel te analyseren.

Voor toetsing van de korte termijn wordt op kwartaalbasis getoetst of de Feitelijke Vereiste Dekkingsgraad niet te veel afwijkt van de Strategisch Vereiste Dekkingsgraad. Dit conform de voorschriften van de korte termijn risicohouding.

8.3.2 *Herstelplan*

Indien het Fonds op grond van de beleidsdekkingsgraad niet langer voldoet aan het vereist eigen vermogen (VEV) dient het Fonds binnen drie maanden een herstelplan in bij DNB. De toets of een pensioenfonds op basis van de beleidsdekkingsgraad nog voldoet aan het (VEV) vindt plaats per einde van een kalenderkwartaal. Indien het Fonds op het moment waarop het herstelplan uiterlijk moet worden ingediend, op basis van beleidsdekkingsgraad weer voldoet aan het VEV, hoeft het alsnog geen herstelplan in te dienen.

In het herstelplan werkt het Fonds uit hoe het in maximaal 10 jaar weer voldoet aan het strategisch VEV op basis van beleidsdekkingsgraad. Het Fonds had ook mogen kiezen voor een kortere hersteltermijn. De gekozen hersteltermijn wordt door het Fonds onderbouwd vanuit het belang van deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden.

Het Fonds houdt in het herstelplan rekening met het te verwachten overrendement. Daarnaast zal het de sturingsmiddelen inzetten die het tot zijn beschikking heeft, zoals premieverhoging, het stoppen van toeslagverlening of het ontvangen van een bijstorting van de werkgever. Indien alle beschikbare sturingsmiddelen maximaal ingezet zijn en het Fonds desondanks naar verwachting niet binnen de gekozen herstelperiode aan het VEV kan voldoen, moet het sturingsmiddel van het korten van pensioenaanspraken en -rechten worden ingezet.

Indien het Fonds een jaar nadat het tekort per einde van een kalenderkwartaal is ontstaan nog steeds in tekort is, moet het herstelplan worden geactualiseerd. Het Fonds dient drie maanden na dit toetsmoment een geactualiseerd herstelplan in.

9 De waarderinggrondslagen van de balans

9.1 Balanswaardering van de beleggingen

De beleggingen worden gewaardeerd op actuele waarde, zijnde de beurswaarde dan wel de marktwaarde gebaseerd op de intrinsieke waarde. Derivaten worden gewaardeerd op marktwaarde, te weten de relevante marktnoteringen of, indien die niet aanwezig zijn, de waarde die wordt bepaald met marktconforme en toetsbare waarderingmodellen.

Voorzieningen en reserves

Het Fonds kent de volgende passiva:

1. Technische voorzieningen (TV) (zie 9.6.3),
2. Depot aanvullingsregeling arbeidsongeschiktheid,
3. Indexatiedepot Unigarant
4. Algemene reserve,
5. Kortlopende schulden.

De genoemde balansposten worden met uitzondering van de kortlopende schulden hieronder toegelicht.

9.2 Voorziening excassokosten

De excasso opslag bedraagt per eind 2017 3% van de TV, en is gebaseerd op het kostenonderzoek dat eind 2017 heeft plaatsgevonden. Bij de vaststelling van de benodigde kostenvoorziening zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

1. Een kostenniveau van €1.479.000 o.b.v. de gemiddelde uitvoeringskosten in de 5 voorafgaande jaren.
2. Een optimale liquidatietermijn gebaseerd op kostenefficiency.
3. Eénmalige liquidatiekosten van 3% van de TV op het moment van liquidatie, gebaseerd op overstap naar een APF.

De kostenvoorziening wordt jaarlijks getoetst op basis van geactualiseerde vijfjaars gemiddelde kostenniveau en een update van de rente. Daarnaast wordt de kostenvoorziening tweejaarlijks opnieuw berekend, waarbij dan tevens rekening wordt gehouden met een nieuw deelnemersbestand. Om frequente aanpassing te voorkomen, wordt de kostenvoorziening pas bij een wijziging van meer dan 0,3%-punt (positief, danwel negatief) daadwerkelijk aangepast.

9.3 Depot aanvullingsregeling AO

Op verzoek van ANWB houdt het Fonds een depot voor aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkeringen voor medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn in beheer voor ANWB.

9.4 Indexatiedepot Unigarant

Dit betreft het per 31 december 2004 door Unigarant ingebrachte indexatiedepot. Uit deze reserve worden de pensioenen uit hoofde van het Unigarant-pensioenreglement van het Fonds, ingegaan of premievrij gemaakt vóór 1 januari 2000, geïndexeerd. Met ingang van 1 januari 2005 wordt jaarlijks rendement toegevoegd of onttrokken aan deze reserve op basis van het beleggingsrendement van het Fonds. De jaarlijkse indexatielasten van de pensioenen welke zijn ingegaan of premievrij gemaakt vóór 1 januari 2000 worden aan deze reserve onttrokken, voor zover de stand van de reserve en de regelgeving dat toelaat. Er zullen verder geen overige dotaties aan de reserve worden gedaan.

9.5 Algemene reserve

Deze reserve dient voor de financiering van voorwaardelijke indexaties en het dekken van andere algemene risico's. De hoogte van de algemene reserve mag niet negatief zijn.

Jaarlijks wordt, nadat de TV en alle overige technische voorzieningen en reserves op een voldoende peil zijn gebracht, het resultaat van het Fonds ten gunste dan wel ten laste van de algemene reserve gebracht.

9.6 De berekening van de TV

Bij de vaststelling van de TV wordt rekening gehouden met actuariële grondslagen en onderstellingen, zie: BIJLAGE 1: Actuariële grondslagen en uitgangspunten .

9.6.1 Kansstelsels

De TV wordt met ingang van 31 december 2016 ten behoeve van de jaarrekening per balansdatum 31 december 2016 berekend op basis van de AG Prognosetafel 2016 met een correctie gebaseerd op het inkomensmodel van AZL, rekening houdend met de fondsspecifieke sterftcijfers van de afgelopen jaren. Deze correctiefactoren zijn per eind 2016 aangepast, rekening houdend met de nieuwe CBS data en de nieuwe fondsspecifieke sterftcijfers. Per eind 2017 is een tussentijdse aanpassing gedaan door de toeslagen mee te nemen in de inkomens die aan de basis van het inkomensmodel liggen ter vaststelling van de correctiefactoren.

Aanpassing van de grondslagen vindt plaats zodra nieuwe prognosetafels beschikbaar zijn dan wel iedere twee jaar afhankelijk van de evaluatie van de eigen correctiefactoren van het Fonds.

Voor de tarieven van het nabestaandenpensioen zijn partnerfrequenties in acht genomen (onbepaalde partner).

9.6.2 Rekenrente

De TV wordt berekend aan de hand van de rentetermijnstructuur zoals die maandelijks door DNB gepubliceerd wordt. Sinds eind september 2012 wordt de rentetermijnstructuur tot een looptijd van 20 jaar bepaald op basis van de marktrente en daarna groeit deze toe naar een verwachte lange termijn (forward)rente. Deze langetermijnrente wordt ook wel de Ultimate Forward Rate genoemd.

9.6.3 Berekeningswijze pensioenverplichtingen

De netto TV is gelijk aan de contante waarde van de per de balansdatum reglementair opgebouwde pensioenaanspraken. De contante waarde van de toeslagen toegekend tot en met 1 januari na de balansdatum is in de TV opgenomen met uitzondering van de indexaties toegekend aan de actieve deelnemers en arbeidsongeschikte deelnemers met een arbeidsovereenkomst per 1 januari na de balansdatum. Bij toekenning van een pensioen ten gevolge van een overlijden wordt de contante waarde van het ingegane pensioen direct toegevoegd aan de TV. Voor ingegane wezenpensioenen wordt voor de vast te stellen TV, sterfte verwaarloosd. Met niet ingegaan wezenpensioenen wordt rekening gehouden door een opslag van 3% op het latent NP mee te nemen. Voor de arbeidsongeschikte deelnemers wordt de contante waarde van de toekomstige pensioenopbouw in de TV opgenomen zonder revalideringskansen. De pensioenen zijn continu betaalbaar verondersteld. De voorzieningen worden post voor post vastgesteld.

In de TV is een voorziening voor toekomstige uitvoeringskosten opgenomen welke 3% bedraagt van de netto TV.

9.7 Herverzekeringsdeel technische voorziening

De betaalde herverzekeringspremies voor het arbeidsongeschiktheidsrisico over de afgelopen twee jaar worden als overige voorziening opgenomen op de balans, in verband met het risico dat zieke werknemers na twee jaar arbeidsongeschikt worden verklaard. Tegenover deze overige voorziening staat een vordering op de herverzekeraar.

10 Risicomanagement

10.1 Inleiding

Het pensioenfonds definieert risico als de mogelijkheid dat gebeurtenissen optreden die van invloed zijn op het realiseren van de strategie en de fondsdoelstellingen. Het bestuur wil zich daarom continu bewust zijn van deze risico's, de mogelijke effecten van de risico's analyseren en betrekken bij de besluitvorming en, voor zover gewenst, mogelijk en verantwoord, tot een aanvaardbaar niveau mitigeren. Het bestuur betreft het risicomanagement op zowel de strategie als de uitvoering en koppelt het aan de fondsdoelstellingen. Bovendien beschouwt het bestuur afzonderlijke risico's niet in isolement maar onderkent het dat er een samenhang tussen risico's kan bestaan en dat daardoor de impact van deze risico's wordt beïnvloed. Deze benadering wordt holistisch of integraal risicomanagement (IRM) genoemd. De opzet en werking van het IRM van het Fonds staat uitgebreid beschreven in het document Risicokader.

10.2 Uitgangspunten risicobeleid

Het Fonds past de volgende uitgangspunten toe bij de inrichting en uitvoering van het risicobeleid.

1. De risico's, die het Fonds loopt, moeten in overeenstemming zijn met de doelstellingen en de risicobereidheid.
2. De risico's worden integraal, d.w.z. in samenhang en gekoppeld aan de doelstellingen met in achtname van de omgevingsdynamiek, in ogenschouw genomen.
3. De nadruk ligt op de risico's die het behalen van de doelstellingen het meest in de weg kunnen staan.
4. Een open en alerte risicocultuur is essentieel. Alle betrokkenen voelen zich vrij en verantwoordelijk om risico's te benoemen, te signaleren en, al dan niet in overleg, te mitigeren.
5. Risico's, doelstellingen en de omgeving zelf kunnen in de tijd veranderen. Het risicobeleid wordt daarom structureel geëvalueerd en zo nodig aangepast.
6. Het risicobeleid kent een duidelijke governance die aan de eisen van goed risicomanagement voldoet, een vastgelegde risicobereidheid en -tolerantie, adequate analyses om besluitvorming op te baseren en een goede monitoring.
7. Het Fonds beschikt over een gedegen en actueel crisisplan dat als bijlage 6 in de ABTN is opgenomen.

10.3 Risicobereidheid

Met de risicobereidheidsverklaring geeft het Fonds op geaggregeerd niveau weer hoeveel risico het bereid is te accepteren om de strategische doelstellingen te realiseren of anders gezegd, het Fonds stelt op integrale wijze vast binnen welke grenzen de strategie kan worden uitgevoerd.

Op basis van de missie, visie, kernwaarden onderscheiden het Fonds vier belangrijke risicoklassen die de kern van de strategie raken en waarover de risicobereidheid wordt verklaard: Balans, Uitvoering, Toekomstbestendigheid en Reputatie.

10.3.1 Balans

Gegeven de huidige financiële situatie moet Pensioenfonds ANWB risico nemen om de ambitie om het pensioen met de prijsinflatie te indexeren waar te kunnen maken. Bij het vaststellen van het strategische beleggingsbeleid zoekt het pensioenfonds daarom de middenweg tussen de zekerheid om de nominale pensioenen uit te keren en de mogelijkheid om de pensioenen op lange termijn te indexeren binnen de grenzen die hieraan gesteld worden o.a. vanuit beschikbaar risicobudget. Het periodiek doorlopen van een zorgvuldig ALM-proces, een goede belangenafweging en toetsing van de uitkomsten aan de wensen van de opdrachtgevers zijn hierbij het uitgangspunt. Bij de uitvoering van het beleggingsbeleid wil het bestuur het lopen van onbeloonde risico's zoveel mogelijk voorkomen. Het bestuur wil bovendien geen onrealistische verwachtingen bij de deelnemers en andere stakeholders wekken.

10.3.2 Uitvoering

Pensioenfonds ANWB streeft een betrouwbare en efficiënte uitvoering van de regeling na, waarbij de belangen van de verschillende deelnemers aan de regeling en die van andere stakeholders goed worden gewogen. Doelstellingen en belangen kunnen tegenstrijdigheden bevatten, zoals bijvoorbeeld volledigheid versus complexiteit, jong versus oud, dienstverlening versus kosten, etc. Dit betekent voor het bestuur dat bij de operationele inrichting en uitvoering van de regeling(en) continu afwegingen moeten worden gemaakt. Het bestuur wil voorkomen dat hierbij een verkeerde of onvolledige redenering wordt gevolgd. Ter beheersing van dit proces acht het bestuur een passende governance, goed verlopende processen en voldoende deskundigheid, zowel binnen het Fonds als bij de partijen aan wie wordt uitbesteed, van het grootste belang.

10.3.3 Toekomstbestendigheid

Het bestuur van Pensioenfonds ANWB vindt de toekomstbestendigheid van de pensioenregeling voor de deelnemers van het allergrootste belang. Het bestuur tracht daarom goed in te spelen op externe ontwikkelingen en past de regeling, de interne organisatie en processen zo nodig daarop aan. Tevens houdt het bestuur er rekening mee dat het op termijn voor stakeholders beter zou kunnen zijn indien de pensioenregeling (deels) buiten het Fonds wordt uitgevoerd. Het bestuur wenst in alle denkbare scenario's niet voor verrassingen te komen te staan die kunnen leiden tot onnodig financieel verlies, onzekerheid bij, of een suboptimale oplossing voor, de deelnemers en de andere stakeholders.

10.3.4 Reputatie

Een onberispelijke reputatie is een belangrijk onderdeel van het bestaansrecht. De deelnemers zijn verplicht aangesloten bij Pensioenfonds ANWB dat een aanzienlijke hoeveelheid geld voor hen beheert. Dit legt een grote verantwoordelijkheid bij het Fonds en fondsbestuur. Bovendien kan reputatieverlies leiden tot een afbrokkeling, of zelfs verlies, van het draagvlak voor het Fonds. Ten opzichte van alle stakeholders wenst het Fonds een betrouwbare partij te zijn en over het handelen van het Fonds wordt jegens hen op transparante wijze verantwoording afgelegd. Het bestuur accepteert geen gedragingen van verbonden personen die afbreuk doen aan de integriteit van het Fonds en fondsbestuur.

10.4 Key Risk Indicators

Het bestuur streeft naar realisatie van de strategische doelstellingen binnen de geformuleerde risicobereidheid. Om de voortgang hiervan te kunnen meten en monitoren maakt het bestuur gebruik van Key Performance Indicators (KPI's) en Key Risk Indicators (KRI's). KPI's meten of de zaken gebeuren die naar verwachting tot het gewenste resultaat leiden. KRI's meten of er ontwikkelingen zijn die ons buiten de risicobereidheid zouden kunnen brengen.

10.5 Risicoanalyse en beheersing

Het Fonds analyseert alle geïdentificeerde risico's om een goed beeld te krijgen wanneer risico's zouden kunnen optreden, wat daarop de kans is, welke impact het optreden ervan zou kunnen hebben, hoe de risico's beheerst zouden kunnen worden en welk restrisico wordt geaccepteerd. Deze analyse vindt min of meer continu plaats. Enerzijds omdat het Fonds een cyclus volgt waardoor alle risico's op regelmatige basis worden beoordeeld. Anderzijds omdat de in- of externe gebeurtenissen of omstandigheden met zich mee kunnen brengen dat een risico tussentijds opnieuw moet worden beoordeeld. Het Fonds legt de analyse van de risico's en genomen beheersmaatregelen vast in een risicoanalysematrix. Het identificatie-, analyse- en beheersingsproces is hieronder in algemene zin nader uitgewerkt.

10.5.1 Risico's identificeren

Het Fonds heeft veel relevante risico's geïdentificeerd en vastgelegd in het risico-universum. Tevens is het Fonds alert op het identificeren van nieuwe risico's. Bij de identificatie van het risico wordt opgenomen welke factor(en) ten grondslag liggen aan het risico en in welk scenario het betreffende risico kan optreden.

10.5.2 Risico's analyseren en beheersen

Bij de analyse van de individuele risico's wordt allereerst bepaald wat de kans is dat een risico zich voordoet en wat de impact daarvan zou zijn. Zowel de kans als de impact zijn ingedeeld volgens een vast schaalverdeling. Het bruto-risico bestaat uit de kans maal de impact, en kent eveneens een schaalverdeling. Per risico wordt vastgesteld of het binnen de risicobereidheid valt. Indien het bruto-risico daar niet aan voldoet, zijn beheersmaatregelen nodig. Op basis van de genomen beheersmaatregelen wordt het netto risico bepaald volgens de kans en impactmethode, na beheersing van het risico. Wederom wordt vastgesteld of het netto risico past binnen de risicobereidheid of nog verbetering gewenst is en welke actie daarvoor dan nodig is. Tevens wordt het effect van het risico op de overige gedefinieerde risico's in ogenschouw genomen en wordt bezien of er ten aanzien van deze risico's aanvullende beheersmaatregelen noodzakelijk zijn.

10.5.3 Monitoring, aanpassing en rapporteren

Het Fonds monitort alle risico's volgens een vaste cyclus en stelt dan vast of het risicobeeld en de beheersmaatregelen voldoen aan de verwachtingen of aanvullende analyse en eventuele aanpassing van de beheersing noodzakelijk zijn. Er vindt vastlegging plaats van de conclusies die uit de monitoring worden getrokken en deze conclusies worden gedeeld met de relevante betrokkenen. Ook in de monitoring wordt bezien of voldoende aandacht is besteed aan de onderlinge relaties tussen de afzonderlijke risico's en of de te nemen beheersmaatregelen in integraliteit zijn beoordeeld.

10.6 Risico-universum en risicoregister

Voor een goede toepassing en werking van IRM is het belangrijk dat alle risico's in beeld zijn, zijn gedefinieerd en op zinnige wijze zijn gecategoriseerd. De geïdentificeerde risico's vormen samen het risico-universum. In het risicoregister heeft het Fonds ieder risico gedefinieerd op basis van een groot aantal kenmerken. Per risico is ook een risicokaart beschikbaar waarop de kenmerken in een handzaam formaat zijn opgenomen.

10.7 Inrichting risicomanagement

Het integraal risicomanagementproces speelt zich af binnen het pensioenfonds, tussen het pensioenfonds en partijen aan wie is uitbesteed en binnen de partijen aan wie is uitbesteed. Deze structuur stelt hoge eisen aan het IRM zelf en aan de organisatie en governance ervan.

Bij de inrichting van het IRM houdt het Fonds zich aan algemeen aanvaarde principes zoals het *three lines of defence* model (3LD), het duidelijk benoemen van rollen en verantwoordelijkheden en het periodiek evalueren van de werking van het IRM.

10.8 Actoren in het risicomanagementproces

10.8.1 Het bestuur

Het bestuur is eindverantwoordelijk voor het vaststellen van de strategie en het IRM-beleid, inclusief de onderliggende risico's en bijbehorende beheersmaatregelen. Het bestuur kan zich hierbij laten adviseren door het bestuursbureau, de bestuurlijke commissies en derden. Het bestuur is tevens eindverantwoordelijk voor het uitvoeren en monitoren van de beheersmaatregelen maar *mandateert* deze werkzaamheden aan de bestuurlijke commissies.

10.8.2 De risicocommissie

De risicocommissie speelt een centrale en belangrijke rol op het gebied van IRM. Deze commissie vormt binnen het Fonds namelijk de 2^{de} lijn. Dit houdt tevens in dat deze commissie zelf geen 1^{ste}-lijnsverantwoordelijkheden ten aanzien van geïdentificeerde risico's heeft. De 1^{ste}-lijnsrol ten aanzien van het uitvoeren en monitoren van de beheersmaatregelen is immers door het bestuur gemandateerd aan de

overige commissies, die eventueel worden ondersteund door het bestuursbureau. De risicocommissie is voornamelijk verantwoordelijk voor de opzet en de werking van het IRM en het actualiseren van het risicoregister op basis van de input van de 1^{ste} lijn. Voorts vervult de commissie een ondersteunende rol wanneer zij aan het bestuur rapporteert en adviseert over het risicobeeld en de werking en opzet van het IRM.

De risicocommissie heeft een goede aansluiting op alle 1^{ste}-lijnsrollen. Immers, de risicocommissie heeft als 2^{de} lijn de taak om te controleren of de 1^{ste} lijn zijn taken ten aanzien van risicomanagement naar behoren vervult. Tevens vervult de risicocommissie een actieve rol om het IRM-beleid uit te dragen en is zij beschikbaar om vanuit een risicoperspectief over specifieke zaken te adviseren. Het laatste is vooral aan de orde indien wordt afgeweken van standaard beleid. De risicocommissie adviseert het bestuur over het algemene risicobeeld en hoe zich dit verhoudt tot de risicobereidheid. Tevens rapporteert de risicocommissie over haar werkzaamheden en bevindingen aan het bestuur.

Op gezette tijden evalueert de risicocommissie de opzet en werking van het IRM en rapporteert hierover aan het bestuur.

10.8.3 De overige commissies

De overige commissies vervullen uitvoerende taken, zoals het ontwikkelen van beleid, het aansturen van de partijen aan wie is uitbesteed en het adviseren van het bestuur. Deze commissies zijn de Balansrisico-adviescommissie (BRAC), de Communicatiecommissie, de Commissie Jaarverslag en de Pensioenuitvoeringscommissie. Iedere commissie kent een reglement waarin haar taken en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd. Zij vervullen, vanuit het perspectief van het pensioenfonds, een 1^{ste}-lijnsrol en zijn dus zelf verantwoordelijk voor het bijbehorende risicobeheer, inclusief de risico's die zich uitstrekken naar de partijen aan wie is uitbesteed. Binnen de uitbestedingspartijen is het risicomanagement opgezet volgens het principe van de *three lines of defence* (3LD-opzet). De 1^{ste}-lijn van Pensioenfonds ANWB heeft met alle lijnen uit de 3LD-opzet bij de uitbestedingspartij contact om haar taak naar behoren uit te voeren.

Alle individuele risico's zijn toegewezen aan de commissies en vastgelegd in het risicoregister zodat het volstrekt duidelijk is wie verantwoordelijk is. De Commissie Jaarverslag heeft een specifieke taak, namelijk het begeleiden van het proces rond het Jaarverslag, en heeft geen risico's toebedeeld gekregen. Tot de 1^{ste}-lijnsstaak behoort het ook om alert te zijn op nieuwe risico's die zich kunnen manifesteren en deze, in overleg met de risicocommissie, in het risicomanagementproces op te nemen.

10.8.4 Het bestuursbureau

Het bestuursbureau ondersteunt en adviseert de commissies en het bestuur. Het bestuursbureau maakt geen onderdeel uit van de 3LD-opzet. De risico's, en de beheersing daarvan, zijn immers allen toegewezen aan de commissies.

10.8.5 Auditafdeling ANWB B.V.

De 3^{de}-lijnsfunctie wordt vervuld door de auditafdeling van ANWB B.V. Deze afdeling toetst op regelmatige basis de opzet en werking van het integrale risicomanagement van het pensioenfonds. Ten minste één keer per jaar rapporteert de auditafdeling daarover aan het bestuur en de Raad van Toezicht (RvT) van Pensioenfonds ANWB.

Externen, zoals de accountant en de certificerend actuaaris spelen ook een rol bij de beoordeling van de opzet en werking van het risicomanagement en worden als de 4^{de} lijn beschouwd. Specifieke audits door derden, zoals bijvoorbeeld een evaluatie van de vermogensbeheerder door een onafhankelijke derde partij, kunnen ook tot de 4^{de}-lijnsactiviteiten worden gerekend.

10.9 Risicocultuur

Het bestuur van Pensioenfonds ANWB gelooft dat een hoog risicobewustzijn, bij alle personen die betrokken zijn bij de besluitvorming, aansturing en uitvoering binnen het pensioenfonds en bij de uitbestedingspartijen, een voorwaarde is voor een effectief IRM. Het bestuur bevordert de risicocultuur door risicobeheersing zoveel mogelijk in de 1^{ste} lijn te beleggen en op een praktische wijze in de procesgang op te nemen. Zo zijn het sturen en het managen van risico's daadwerkelijk twee kanten van dezelfde medaille. Dit in tegenstelling tot een model waar een specifieke commissie verantwoordelijk wordt gesteld voor het managen van de risico's.

10.10 Risicomanagementproces

In het IRM maakt Pensioenfonds ANWB onderscheid naar twee benaderingswijzen. Enerzijds beoordeelt het Fonds de risico's en de beheersing ervan aan de risicobereidheid op strategisch niveau (top-down). Met andere woorden, in hoeverre bestaat er gevaar dat de realisatie van de strategische doelstellingen wordt doorkruist? Daarvoor is het nodig dat KRI's goed worden gevolgd en (een deel van) de individuele risico's in samenhang in beschouwing worden genomen. Anderzijds benadert het pensioenfonds de risico's individueel (bottom-up). De top-down benadering geeft het bestuur de mogelijkheid de ontwikkeling van het strategisch beleid te beoordelen, de bottom-up benadering stelt betrokkenen vooral in staat de individuele effecten van de risico's op de uitvoering te analyseren, te beheersen, te monitoren en eventueel het risicomanagement bij te sturen.

10.10.1 Top down proces

Het bestuur is te allen tijde verantwoordelijk voor de missie, visie en strategie van het Fonds en heeft dus ook tot taak om de kans op realisatie van de strategie te beoordelen. Ieder kwartaal stelt het bestuur zichzelf de vraag of de strategie zich ontwikkelt als gepland en of het risicobeeld in lijn is met de risicobereidheid. Het bestuur heeft de risicocommissie opgedragen om het strategische risicobeeld te monitoren en deze te toetsen aan de risicobereidheidsverklaringen. De risicocommissie volgt daartoe de KRI's nauwgezet. Tevens worden de relevante, onderliggende, individuele, netto risico's in samenhang beoordeeld.

Het verkregen inzicht wordt vervolgens getoetst aan de risicobereidheid zoals geformuleerd voor de vier belangrijke risicoklassen die de kern van de strategie raken: Balans, Uitvoering, Toekomstbestendigheid en Reputatie. De risicocommissie rapporteert de bevindingen ieder kwartaal aan het bestuur en adviseert hierover. Het bestuur gebruikt de uitkomsten bij de beoordeling van (de kans) op realisatie van het strategische beleid. Het bestuur kan vervolgens besluiten of een actie benodigd is of het strategisch beleid en/of het IRM aanpassing behoeft.

De risicocommissie verkrijgt de informatie over de ontwikkeling van de individuele risico's van de 1^{ste} lijn in de vorm van een actuele risicokaart per risico. De KRI's, die de risicocommissie volgt, kunnen ook een andere bron dan de commissies kennen, zoals bijvoorbeeld de partijen aan wie is uitbested, of voortkomen uit onderzoek door derden. Belangrijk is te onderkennen dat de risicocommissie zelf niet het risicomanagement uitvoert. De risicocommissie vormt bij Pensioenfonds ANWB uitsluitend de tweede lijn en neemt daarmee een centrale positie binnen het Fonds in.

In de voorleggers van agendapunten bij commissie- en bestuursvergaderingen wordt altijd het mogelijke verband met de strategische doelstellingen en de risicobereidheid aangegeven. Het vaste format van de voorlegger dwingt daartoe. Wanneer er sprake is van een verband, dan wordt dit uiteraard betrokken in de afwegingen en wordt in de notulen expliciet aangegeven wat de verwachte invloed van het advies en/of besluit is op de strategie en de risicobereidheid.

10.10.2 Bottom-up proces

Alle risico's zijn toegewezen aan de BRAC, de Communicatiecommissie en de Pensioenuitvoeringscommissie. Ieder risico en de bijbehorende beheersing kent een beoordelingscyclus die o.a. afhangt van de kans op optreden en de mogelijke impact. Op basis van de beoordeling worden mogelijk additionele maatregelen genomen en wordt in ieder geval de risicokaart geactualiseerd. Op deze wijze komen alle risico's ten minste één keer per jaar in de vergadering aan bod. De betreffende commissie verstrekt de geactualiseerde risicokaart aan de risicocommissie die controleert of een juist proces is gevolgd. Mogelijk stelt de risicocommissie additionele vragen aan de beoordelende commissie. Vervolgens neemt de risicocommissie de geactualiseerde risicokaart op in het risicoregister. Indien omstandigheden daartoe aanleiding geven, zal een commissie een risico ook tussentijds opnieuw beoordelen en de risicokaart actualiseren.

Ieder gremium is alert op relevante nieuwe risico's. Indien een nieuw risico wordt geïdentificeerd wordt deze geanalyseerd door de relevante commissie en worden passende beheersingsmaatregelen voorgesteld aan het bestuur. Tevens wordt een nieuwe risicokaart aangemaakt en verstrekt aan de risicocommissie. Deze zal de risicokaart beoordelen en bij goedkeuring opnemen in het register. Tevens vindt in de eerstvolgende bestuursvergadering terugkoppeling plaats van de risicocommissie over het nieuwe risico en de voorgestelde beheersingsmaatregelen.

Pensioenfonds ANWB maakt bij agendapunten op vergaderingen van commissies en bestuur gebruik van voorleggers met een vast format waarin een risicosectie is opgenomen. Bij het bepalen van een advies of bij besluitvorming worden de deelnemers aan de vergadering daardoor gedwongen rekening gehouden met risico's, hun onderlinge samenhang en mogelijke invloed. Het bestuur of de commissie behandelt de risico's en de beheersing ervan expliciet bij het onderwerp en legt dit in de notulen vast. Wanneer een commissie of het bestuur in geval van wezenlijke zaken wenst af te wijken van staand beleid dan wordt de risicocommissie eerst om een onafhankelijk oordeel gevraagd.

De dienstverlening, inclusief het bijbehorende risicomangement, van de uitbestedingspartijen aan het Fonds is vastgelegd in contracten en SLA's. Deze overeenkomsten voldoen aan het uitbestedingsbeleid van het Fonds. Als onderdeel van IRM maakt het Fonds een systematische analyse van alle risico's die met de uitbesteding samenhangen en kent procedures met betrekking tot de uitbesteding die zorgdragen voor een integrale en beheerste bedrijfsvoering.

Het is de verantwoordelijkheid van de betreffende commissies om ook de opzet en werking van het IRM bij de uitbestedingspartijen te beoordelen. De commissie bedient zich daarbij onder andere van de volgende instrumenten:

1. het jaarlijks beoordelen van ISAE 3402 (en eventueel ISAE 3000) verklaringen;
2. het jaarlijks kennis nemen en beoordelen van de jaarverslagen van de uitbestedingspartijen;
3. ieder kwartaal, en zo nodig ad hoc, contact hebben met de 2de en 3de lijn bij de uitbestedingspartijen over ontwikkelingen die betrekking hebben op IRM;
4. het afleggen van site-visits;
5. het bijhouden en analyseren van incidenten en klachten;
6. het jaarlijks formeel evalueren van de algehele uitbestedingsrelatie;
7. het (laten) doen van audits, bijvoorbeeld naar de juiste vaststelling en vastlegging van pensioenaanspraken.

De commissie rapporteert het gevolgde proces en haar bevindingen aan de risicocommissie en het bestuur. De risicocommissie stelt vast of een toereikend proces is gevolgd. Indien nodig, adviseert de risicocommissie om wijzigingen aan te brengen in het IRM.

10.11 Evaluatie IRM

Het bestuur is verantwoordelijk voor de opzet en integrale werking van het risicomanagement. Eenmaal per jaar wordt hieraan tijdens een bestuursvergadering formeel aandacht besteed. Naast de eigen waarnemingen van de bestuursleden wordt het bestuur gevoed door de evaluatie van het IRM door de risicocommissie (2^{de} lijn), door de jaarlijkse beoordeling van de opzet en werking door de auditafdeling van ANWB B.V. (3^{de} lijn), en de bevindingen van de certificerend actuaris en de accountant naar aanleiding van het jaarwerk. Mogelijk worden ook externe audits in de beoordeling betrokken. Op basis van de beschikbare informatie en de bespreking daarvan spreekt het bestuur zich uit over de opzet en werking van het IRM. Indien noodzakelijk past het bestuur de opzet, het beleid of de uitvoering aan. Het bestuur rapporteert op zijn beurt zijn bevindingen en voorgenomen acties aan de RvT. Vanuit zijn wettelijke taak vormt ook de RvT zich een beeld van de opzet en werking van het IRM.

11 BIJLAGE 1: Actuariële grondslagen en uitgangspunten

11.1 Sterfte

11.1.1 Mannen

De sterftekansen voor de mannen zijn vanaf eind 2016 ontleend aan de Prognosetafel AG2016. Daarbij worden correctiefactoren op de sterftekansen toegepast die per eind 2017 zijn aangepast en gebaseerd op het inkomensmodel van AZL. De TV wordt berekend uitgaande van 1 januari van het jaar behorende bij de balansdatum.

Correctiefactoren Mannen						
Leeftijd	Hoofdverzekerden	Medeverzekerden		Leeftijd	Hoofdverzekerden	Medeverzekerden
<=20	39,3%	36,3%		61	60,4%	77,9%
21	39,3%	36,3%		62	61,7%	78,4%
22	39,3%	36,3%		63	63,1%	78,9%
23	39,3%	36,3%		64	64,5%	79,4%
24	39,3%	36,3%		65	66,0%	79,9%
25	39,3%	36,3%		66	67,3%	80,4%
26	38,5%	38,3%		67	68,8%	80,8%
27	37,9%	40,3%		68	70,1%	81,2%
28	37,4%	42,2%		69	71,5%	81,7%
29	36,9%	44,0%		70	72,9%	82,1%
30	36,6%	45,8%		71	74,3%	82,5%
31	36,4%	47,5%		72	75,6%	82,9%
32	36,3%	49,2%		73	77,0%	83,3%
33	36,2%	50,8%		74	78,2%	83,7%
34	36,2%	52,3%		75	79,6%	84,1%
35	36,3%	53,8%		76	80,8%	84,5%
36	36,5%	55,3%		77	82,0%	84,9%
37	36,8%	56,7%		78	83,2%	85,3%
38	37,2%	58,0%		79	84,4%	85,7%
39	37,6%	59,3%		80	85,5%	86,2%
40	38,1%	60,5%		81	86,6%	86,6%
41	38,7%	61,7%		82	87,7%	87,0%
42	39,3%	62,9%		83	88,6%	87,4%
43	40,1%	64,0%		84	89,6%	87,9%
44	40,8%	65,0%		85	90,5%	88,3%
45	41,7%	66,1%		86	91,2%	89,1%
46	42,5%	67,1%		87	91,8%	89,9%
47	43,4%	68,0%		88	92,4%	90,7%
48	44,4%	68,9%		89	93,1%	91,4%
49	45,4%	69,8%		90	93,7%	92,2%
50	46,5%	70,6%		91	94,3%	93,0%
51	47,6%	71,4%		92	95,0%	93,8%
52	48,8%	72,2%		93	95,6%	94,6%

53	49,9%	72,9%	94	96,2%	95,3%
54	51,1%	73,6%	95	96,9%	96,1%
55	52,4%	74,3%	96	97,5%	96,9%
56	53,6%	75,0%	97	98,1%	97,7%
57	55,0%	75,6%	98	98,8%	98,4%
58	56,3%	76,2%	99	99,3%	99,2%
59	57,7%	76,8%	>=100	100,0%	100,0%
60	59,0%	77,4%			

11.1.2 Vrouwen

De sterftekansen voor de vrouwen zijn vanaf eind 2016 ontleend aan de Prognosetafel AG2016. Daarbij worden correctiefactoren op de sterftekansen toegepast die per eind 2017 zijn aangepast en gebaseerd op het inkomensmodel van AZL. De TV wordt berekend uitgaande van 1 januari van het jaar behorende bij de balansdatum.

Correctiefactoren Vrouwen					
Leeftijd	Hoofdverzekerden	Medeverzekerden	Leeftijd	Hoofdverzekerden	Medeverzekerden
<=20	31,7%	54,0%	61	62,0%	71,0%
21	31,7%	54,0%	62	63,4%	70,9%
22	31,7%	54,0%	63	64,8%	70,7%
23	31,7%	54,0%	64	66,1%	70,6%
24	31,7%	54,0%	65	67,5%	70,4%
25	31,7%	54,0%	66	68,9%	70,3%
26	31,6%	55,8%	67	70,2%	70,2%
27	31,6%	57,3%	68	71,6%	70,2%
28	31,6%	58,9%	69	72,9%	70,1%
29	31,8%	60,3%	70	74,2%	70,1%
30	32,0%	61,7%	71	75,6%	70,1%
31	32,2%	62,9%	72	76,9%	70,1%
32	32,5%	64,0%	73	78,1%	70,2%
33	32,9%	65,0%	74	79,4%	70,3%
34	33,4%	66,0%	75	80,6%	70,4%
35	33,9%	66,9%	76	81,8%	70,7%
36	34,5%	67,7%	77	83,0%	70,9%
37	35,1%	68,4%	78	84,2%	71,2%
38	35,9%	69,0%	79	85,3%	71,6%
39	36,5%	69,6%	80	86,3%	72,0%
40	37,4%	70,1%	81	87,4%	72,5%
41	38,2%	70,6%	82	88,4%	73,1%
42	39,1%	71,0%	83	89,4%	73,7%
43	40,0%	71,3%	84	90,3%	74,4%
44	41,0%	71,6%	85	91,1%	75,1%
45	42,1%	71,8%	86	91,7%	76,8%
46	43,1%	72,0%	87	92,3%	78,5%
47	44,2%	72,1%	88	92,9%	80,1%

48	45,3%	72,2%	89	93,5%	81,8%
49	46,5%	72,3%	90	94,1%	83,4%
50	47,6%	72,3%	91	94,7%	85,1%
51	48,9%	72,3%	92	95,3%	86,7%
52	50,1%	72,2%	93	95,8%	88,4%
53	51,4%	72,1%	94	96,5%	90,1%
54	52,6%	72,1%	95	97,0%	91,7%
55	54,0%	72,0%	96	97,6%	93,4%
56	55,2%	71,8%	97	98,2%	95,0%
57	56,6%	71,7%	98	98,8%	96,7%
58	58,0%	71,5%	99	99,4%	98,3%
59	59,3%	71,4%	>=100	100,0%	100,0%
60	60,6%	71,2%			

11.1.3 Kinderen

De sterftekansen van de kinderen aan wie een wezenpensioen wordt uitgekeerd zijn verwaarloosd.

11.2 Rekenrente

De TV wordt berekend aan de hand van de rentetermijnstructuur zoals die maandelijks door DNB gepubliceerd wordt. Sinds eind september 2012 wordt de rentetermijnstructuur tot een looptijd van 20 jaar bepaald op basis van de marktrente en daarna groeit deze toe naar een verwachte lange termijn (forward)rente. Deze langetermijnrente wordt ook wel de Ultimate Forward Rate genoemd.

11.3 Gehuwdheid of partnerschap

Voor de partnerfrequenties wordt uitgegaan van een tabel die voor mannen oploopt van 0,488 op leeftijd 22 tot 0,946 op leeftijd 31 en daarna gelijk blijft. Voor vrouwen loopt de tabel eerst op van 0,667 op leeftijd 22 tot 0,985 op leeftijd 25 en daalt vervolgens vanaf leeftijd 31 tot 0,737 op leeftijd 65 en ouder. De partnerfrequenties zijn niet van toepassing op ingegane pensioenen.

In verband met het verzekerd zijn van het uitruilrecht geldt op de vroegst mogelijke pensioenleeftijd een partnerfrequentie van 1. Hieronder is de betreffende tabel opgenomen.

Partnerfrequenties

Leeftijd	Mannen	Vrouwen
20	0,249	0,368
21	0,368	0,518
22	0,488	0,667
23	0,607	0,806
24	0,756	0,975
25	0,856	0,985
26	0,886	0,985
27	0,866	0,985
28	0,896	0,985
29	0,916	0,985

30	0,936	0,985
31	0,946	0,985
32	0,946	0,955
33	0,946	0,946
34	0,946	0,936
35	0,946	0,926
36	0,946	0,916
37	0,946	0,906
38	0,946	0,906
39	0,946	0,906
40	0,946	0,906
41	0,946	0,896
42	0,946	0,896
43	0,946	0,896
44	0,946	0,896
45	0,946	0,896
46	0,946	0,886
47	0,946	0,886
48	0,946	0,886
49	0,946	0,886
50	0,946	0,866
51	0,946	0,876
52	0,946	0,866
53	0,946	0,856
54	0,946	0,836
55	0,946	0,836
56	0,946	0,836
57	0,946	0,826
58	0,946	0,806
59	0,946	0,796
60	0,946	0,796
61	0,946	0,776
62	0,946	0,766
63	0,946	0,756
64	0,946	0,746
65	0,946	0,737
66	0,946	0,737
67	0,946	0,737

11.4 Kosten

Uit de voorziening voor uitvoeringskosten valt jaarlijks 3% van de uitkeringen vrij ter dekking van de uitbetalingskosten. Daarnaast worden de jaarlijkse uitvoeringskosten in rekening gebracht bij de aangesloten werkgevers als onderdeel van de premie.

11.5 Arbeidsongeschiktheid

Het Fonds hanteert, afhankelijk van de regeling, een opslag van ca. 3% op de, met de opslagen voor excasso- en administratiekosten vermeerderde, netto premie voor de verzekering van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.

11.6 Leeftijdsvaststelling

De leeftijden zijn in maanden nauwkeurig vastgesteld, waarbij de daadwerkelijke verjaardag van de verzekerde als uitgangspunt wordt gehanteerd. Bij de vaststelling van het tarief voor de financiering van het nabestaandenpensioen wordt ervan uitgegaan dat een mannelijke hoofdverzekerde in alle gevallen drie jaar ouder is dan zijn vrouwelijke echtgenote of partner en dat een vrouwelijke hoofdverzekerde in alle gevallen drie jaar jonger is dan haar mannelijke echtgenoot of partner.

11.7 TV Technische Voorzieningen

De Technische Voorziening is gelijk aan de contante waarde van de per de balansdatum reglementair opgebouwde pensioenaanspraken. De contante waarde van de toeslagen per 1 januari na de balansdatum is in de technische voorziening opgenomen. Bij toekenning van een pensioen ten gevolge van een overlijden wordt de contante waarde van het ingegane pensioen direct toegevoegd aan de technische voorziening. Voor de arbeidsongeschikte deelnemers wordt de contante waarde van de toekomstige pensioenopbouw in de technische voorziening opgenomen zonder rekening te houden met revalidatie. Met latent wezenpensioen wordt rekening gehouden door een opslag van 3% op het latent NP mee te nemen, met uitzondering voor de reeds gepensioneerde deelnemers.

11.8 Verhouding mannen: vrouwen bij seksneutrale omrekenfactoren

De omrekenfactoren voor uitstel, vervroeging en uitruil zijn gebaseerd op de verhouding mannen: vrouwen gewogen naar aanspraken zoals volgt uit het deelnemersbestand (65:35). Voor uitruil tussen partnerpensioen en ouderdompensioen wordt een afwijkende verhouding gehanteerd van 55:45.

De omrekenfactoren worden met ingang van 2017 jaarlijks opnieuw vastgesteld op basis van de actuele rentetermijnstructuur per 31 oktober van het voorgaande jaar.

12 BIJLAGE 2: De uit te voeren pensioenregelingen

Het Fonds voerde ten behoeve van de aangesloten ondernemingen tot en met 31 december 2017 elf pensioenregelingen uit. De aanspraken van de deelnemers in deze pensioenregelingen zijn, voor zover dat nog niet het geval was, met ingang van 1 januari 2018 premievrij gemaakt met behoud van de oorspronkelijke pensioenrichtleeftijd. Voor zover dit nog niet het geval was zijn deze regelingen met ingang van 1 januari 2018 gesloten. Er vindt in deze regelingen geen pensioenopbouw meer plaats. Alle regelingen hebben het karakter van een uitkeringsovereenkomst in de zin van artikel 1 van de Pensioenwet.

De regelingen zijn beschreven in:

1. Pensioenreglement A,
2. Pensioenreglement B,
3. Pensioenreglement C,
4. Pensioenreglement D,
5. Pensioenreglement MAA,
6. Pensioenreglement Unigarant 1991-1999
7. Pensioenreglement Unigarant 2000,
8. Pensioenreglement Unigarant 2006,
9. Pensioenreglement Unigarant 2013 en
10. Pensioenreglement Logicx Mobiliteit
11. Pensioenreglement D Logicx Mobiliteit

Hierna worden de regelingen aangegeven met regeling A, regeling B, regeling C, regeling D, regeling MAA, regeling Unigarant 1991-1999, regeling Unigarant 2000, regeling Unigarant 2006, regeling Unigarant 2013, regeling Logicx Mobiliteit en regeling D Logicx Mobiliteit, uitgebreid samengevat.

12.1 Regeling A

Regeling A is van toepassing op werknemers die geboren zijn vóór 1 januari 1951 en krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op 31 december 1999 in dienst waren van de ANWB B.V. of gebruik maken van de ANWB-regeling betreffende vrijwillig vervroegd uittreden.

Regeling A is een eindloonregeling waarin toezeggingen worden gedaan voor levenslang ouderdomspensioen ingaande op leeftijd 65, levenslang nabestaandenpensioen (weduwe-, weduwnaars- en partnerpensioen) en wezenpensioen.

Het pensioensalaris is gelijk aan het vaste bruto maandsalaris vermeerderd met het overeengekomen vakantiegeld en eindejaarsuitkering dat bij een volledig dienstverband zou gelden. De toeslag voor het geüniformeerde personeel van de wegwacht wordt geacht begrepen te zijn in het vaste bruto maandsalaris. De hiervoor bedoelde toeslag is voor wisseldiensten vastgesteld op 12½ % en voor continudiensten op 18½ % van het maandsalaris.

De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioensalaris verminderd met de franchise. De franchise is gebaseerd op 10/7 maal de AOW-uitkering voor gehuwden en bedraagt €24.033, -, per 1 januari 2015. De franchise volgt de ontwikkeling van de AOW-uitkering. Per 2016 vindt er geen actieve pensioenopbouw meer plaats, met uitzondering van arbeidsongeschikte deelnemers die een premievrije pensioenopbouw hebben. Derhalve wordt er geen franchise vastgesteld.

12.1.1 Ouderdomspensioen

Het ouderdomspensioen bedraagt 1,75% van de pensioengrondslag per deelnemersjaar. Bij beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden of pensionering is per doorgebracht deelnemersjaar een premievrije aanspraak op ouderdomspensioen toegekend ter grootte van 1,75% van de laatste

pensioengrondslag. Voor de laagste functiegroepen (1 t/m 5) gold een verhoogd opbouwpercentage van 1,95% (functiegroep 1 t/m 4) dan wel 1,85% (functiegroep 5). Het opbouwpercentage van de opbouw van het jaarlijks ouderdomspensioen zoals opgenomen in artikel 4 leden 2, 4 en 5 van Pensioenreglement A, is voor de periode van 1 januari 2014 verlaagd van 1,75% naar 1,63%. Per 1 januari 2015 is de opbouw verlaagd van 1,63% naar 1,428%. Dit om te voorkomen dat de pensioenregeling fiscaal onzuiver wordt.

12.1.2 Partnerpensioen

Het levenslang Partnerpensioen is gelijk aan 80% van het verzekerde ouderdomspensioen. Na beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden bedraagt het nabestaandenpensioen 80% van het premievrije of ingegane ouderdomspensioen. Bij echtscheiding wordt een bijzonder Partnerpensioen toegekend. Er wordt geen bijzonder partnerpensioen toegekend.

12.1.3 Wezenpensioen

Het wezenpensioen voor actieve deelnemers is gelijk aan 1/12e van het pensioensalaris vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage. Na beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden verhoudt het wezenpensioen zich tot het laatstelijk verzekerde wezenpensioen als het premievrije of ingegane ouderdomspensioen tot het laatstelijk verzekerde ouderdomspensioen.

12.1.4 Bijverzekeren deelnemersjaren

De deelnemer heeft bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd het recht verkregen deelnemersjaren bij te verzekeren indien, rekening houdend met eventuele deeltijdpercentages, de som van het aantal daadwerkelijk bij het Fonds doorgebrachte deelnemersjaren, de nog bij het Fonds tot de 65-jarige leeftijd te bereiken deelnemersjaren en de uit waardeoverdracht verkregen deelnemersjaren minder dan 40 bedraagt. De helft van het aantal ontbrekende deelnemersjaren kan worden bijverzekerd tot een maximum van 7½.

12.1.5 Arbeidsongeschiktheid

In geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt het deelnemerschap (gedeeltelijk) premievrij voortgezet.

12.1.6 Arbeidsongeschiktheidspensioen

Met ingang van 1 januari 2004 kent de pensioenregeling een arbeidsongeschiktheidspensioen als aanvulling op een WAO of WIA uitkering.

12.2 Regeling B

Regeling B is op 1 januari 2000 in werking getreden én geldt voor de werknemer die in dienst van de ANWB B.V. is getreden ná 31 december 1999 én voor de werknemer die in dienst van de ANWB B.V. is getreden vóór 1 januari 2000, maar geboren is ná 31 december 1950. Per 1 januari 2006 blijven in de regeling opgenomen de werknemers geboren vóór 1 januari 1950⁶.

De regeling voorziet op basis van een pensioenrichtleeftijd van 61 jaar in een levenslang ouderdomspensioen, een overbruggingspensioen, een (tijdelijk) nabestaandenpensioen en een wezenpensioen. Per 2015 vindt er geen actieve pensioenopbouw meer plaats, met uitzondering van arbeidsongeschikte deelnemers die een premievrije pensioenopbouw hebben. Derhalve wordt er geen franchise vastgesteld.

12.2.1 Levenslang ouderdomspensioen

De pensioengrondslag is gelijk aan het vaste bruto maandsalaris vermeerderd met het overeengekomen vakantiegeld en eindejaarsuitkering dat bij een volledig dienstverband zou gelden verminderd met de

⁶ Voor werknemers geboren ná 31 december 1949 die deelnamen aan reglement B én voor werknemers die ná 31 december 2005 in dienst zijn getreden geldt vanaf 1 januari 2006 de pensioenregeling zoals beschreven in pensioenreglement C.

franchise. De franchise is voor het jaar 2013 gesteld op €14.665,-. De franchise volgt de algemene loonontwikkeling bij de ANWB.

Het ouderdomspensioen bedraagt per deelnemersjaar 1,75% van de pensioengrondslag plus 1,75% van de eventuele onregelmatigheidstoeslag. Tot de 50-jarige leeftijd is het eindloonsysteem van toepassing, na de 50-jarige leeftijd het geïndexeerd middelloonsysteem. Voor de onregelmatigheidstoeslag geldt altijd het geïndexeerd middelloonsysteem.

De verworven aanspraken van deelnemers van 50 jaar en ouder worden jaarlijks per 1 januari geïndexeerd op basis van de algemene loonsverhoging bij de ANWB over het afgelopen jaar.

Het opbouwpercentage van de opbouw van het jaarlijks ouderdomspensioen zoals opgenomen in artikel 6 van Pensioenreglement B, is voor de periode van 1 januari 2014 verlaagd van 1,75% naar 1,63%. Per 1 januari 2015 is de opbouw verlaagd van 1,63% naar 1,428%. Dit om te voorkomen dat de pensioenregeling fiscaal onzuiver wordt.

12.2.2 Overbruggingspensioen

Het volledige overbruggingspensioen bedraagt 70% van de franchise plus een compensatie van de in de loonheffing vervatte premies die na de 65-jarige leeftijd niet meer verschuldigd zijn. Vanaf de 49-jarige leeftijd wordt gedurende 12 jaar jaarlijks 1/12e deel van het volledige overbruggingspensioen (vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage) opgebouwd.

12.2.3 Partnerpensioen

Partnerpensioen is gedurende het deelnemerschap op risicobasis verzekerd. Het bedraagt na ingang 50% van het salaris tot de nabestaande 65 jaar oud wordt en daarna 49% van de pensioengrondslag.

Bij uitdiensttreding of op pensioendatum wordt een deel van het opgebouwde ouderdomspensioen omgezet in Partnerpensioen. Na omzetting bedraagt het Partnerpensioen 70% van het ouderdomspensioen.

12.2.4 Wezenpensioen

Wezenpensioen is gedurende het deelnemerschap op risicobasis verzekerd. Het bedraagt 1/12e deel van het salaris. Na uitdiensttreding bedraagt het wezenpensioen 14% van het premievrije ouderdomspensioen. Het wezenpensioen wordt verdubbeld indien geen nabestaandenpensioen wordt uitgekeerd.

12.2.5 Bijverzekeren deelnemersjaren

De deelnemer die op 31 december 1999 werknemer was van ANWB B.V. heeft bij het bereiken van de 49-jarige leeftijd het recht verkregen deelnemersjaren bij te verzekeren indien, rekening houdend met eventuele deeltijdpercentages, de som van het aantal daadwerkelijk bij het Fonds doorgebrachte deelnemersjaren, de nog bij het Fonds tot de 61-jarige leeftijd te bereiken deelnemersjaren en de uit waardeoverdracht verkregen deelnemers jaren minder dan 36 bedraagt. De helft van het aantal ontbrekende deelnemersjaren kan worden bijverzekerd tot een maximum van 7½.

12.2.6 Overgangsbepalingen

De overgangsbepalingen in regeling B hebben betrekking op de deelnemers die op 31 december 1999 werknemer waren van de ANWB B.V. In de tot 1 januari 2000 geldende pensioenregeling A was de minimum toetredingsleeftijd 25 jaar en de pensioenleeftijd 65 jaar. Regeling B kent geen minimum toetredingsleeftijd en een pensioenrichtleeftijd van 61 jaar. Daardoor is voor de desbetreffende categorie deelnemers het aantal opbouwjaren met vier afgenomen. Ingevolge de overgangsbepaling wordt tussen de 49-jarige en 61-jarige leeftijd jaarlijks een extra aanspraak op ouderdomspensioen toegekend ter grootte van 0,5833% van de pensioengrondslag, verminderd met 0,1458 procentpunt voor ieder jaar tot maximaal

vier dat de desbetreffende deelnemer op 31 december 1999 jonger was dan 25 jaar. Verder wordt in de overgangsbepalingen het per 31 december 1999 opgebouwde nabestaandenpensioen gegarandeerd.

12.2.7 Arbeidsongeschiktheid

In geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt het deelnemerschap (gedeeltelijk) premievrij voortgezet.

12.2.8 Arbeidsongeschiktheidspensioen

Met ingang van 1 januari 2004 kent de pensioenregeling een arbeidsongeschiktheidspensioen als aanvulling op een WAO of WIA uitkering.

12.3 Regeling C

Regeling C is van toepassing op werknemers die zijn geboren na 31 december 1949 en deelnamen aan pensioenregeling B of aan de pensioenregeling MAA en voor werknemers die in dienst zijn getreden na 31 december 2005. Met ingang van 1 januari 2013 zijn de actieve deelnemers in regeling C overgegaan naar regeling D. De tot en met 31 december 2012 opgebouwde aanspraken van de betrokken actieve deelnemers blijven achter in regeling C, met uitzondering van de aanspraken opgebouwd in de overgangsregeling (VPL). Deze zijn overgegaan naar regeling D. Regeling C is met ingang van 1 januari 2013 een gesloten regeling. Regeling C is een middelloonregeling waarin toezeggingen zijn gedaan voor levenslang ouderdompensioen ingaande op leeftijd 65, levenslang nabestaandenpensioen en wezenpensioen. Per 2015 vindt er geen actieve pensioenopbouw meer plaats, met uitzondering van arbeidsongeschikte deelnemers die een premievrije pensioenopbouw hebben. Derhalve wordt er geen franchise vastgesteld.

12.3.1 Levenslang ouderdompensioen

De pensioengrondslag is gelijk aan 12 maal het vaste bruto maandsalaris vermeerderd met het overeengekomen vakantiegeld en eindejaarsuitkering dat bij een volledig dienstverband zou gelden verminderd met de franchise.

Het ouderdompensioen bedraagt per deelnemersjaar 2,25% van de pensioengrondslag plus 2,25% van de eventuele onregelmatigheidstoeslag.

Het opbouwpercentage van de opbouw van het jaarlijks ouderdompensioen zoals opgenomen in artikel 5 van Pensioenreglement C, is voor de periode van 1 januari 2014 verlaagd van 2,25% naar 1,84%. Per 1 januari 2015 is de opbouw verlaagd van 1,84% naar 1,616%. Dit, om te voorkomen dat de pensioenregeling fiscaal onzuiver wordt.

12.3.2 Partnerpensioen

Het levenslang Partnerpensioen is gelijk aan 70% van het verzekerde ouderdompensioen. Na beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden bedraagt het Partnerpensioen 70% van het premievrije of ingegane ouderdompensioen. Bij echtscheiding wordt een bijzonder Partnerpensioen toegekend.

12.3.3 Wezenpensioen

Na beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden verhoudt het wezenpensioen zich tot het laatstelijk verzekerde wezenpensioen als het premievrije of ingegane ouderdompensioen tot het laatstelijk verzekerde ouderdompensioen.

12.3.4 Arbeidsongeschiktheid

In geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt het deelnemerschap (gedeeltelijk) premievrij voortgezet.

12.3.5 Arbeidsongeschiktheidspensioen

De pensioenregeling kent een arbeidsongeschiktheidspensioen als aanvulling op een WAO of WIA uitkering.

12.3.6 Overgangsregeling (VPL)

De overgangsregeling in regeling C heeft betrekking op de deelnemers die geboren zijn ná 31 december 1949 en deelnamen aan pensioenregeling B. Voor zover nodig en fiscaal passend worden premievrije aanspraken op ouderdomspensioen en partnerpensioen toegekend, te financieren en op te bouwen over een periode van 15 jaar of zo veel eerder dat de deelnemer 61 jaar wordt. Deze overgangsregeling (VPL) is voor de op 31-12-2012 en op 01-01-2013 nog steeds actieve deelnemers die een aanspraak hebben binnen de overgangsregeling per 1 januari 2013 opgenomen in Regeling D.

12.4 Regeling D

Regeling D is van toepassing op werknemers, die tot en met 31 december 2012 deelnamen aan pensioenregeling C of aan de pensioenregeling MAA en voor werknemers die in dienst zijn getreden na 31 december 2012 bij ANWB B.V. of MAA. Regeling D is een middelloonregeling waarin toezeggingen worden gedaan voor levenslang ouderdomspensioen ingaande op de dag dat de deelnemer de 67^e leeftijd bereikt, levenslang nabestaandenpensioen en wezenpensioen. Met ingang van 01-01-2015 is pensioenregeling D van Logicx opgegaan in pensioenregeling D van ANWB.

Per 1 januari 2015 is pensioenregeling D aangepast aan de, uit de pensioenregelgeving voortvloeiende, nieuwe fiscale kaders, teneinde te voorkomen dat pensioenregeling D fiscaal onzuiver wordt. Deze aanpassing houdt in:

1. Het opbouwpercentage is per genoemde datum verlaagd van 2,15% naar 1,875%. Dit is het maximale opbouwpercentage in een middelloonregeling.
2. De pensioenrichtleeftijd is gewijzigd van de eerste van de maand waarin de medewerker 67 jaar wordt naar de dag waarop de medewerker 67 jaar wordt.
3. Pensioenopbouw is niet meer mogelijk bij een brutosalaris boven de €100.000, - (stand 2015); deze grens volgt de fiscale kaders.

Per 1 januari 2016 is pensioenregeling D aangepast naar aanleiding van nieuwe CAO afspraken. Deze aanpassingen houden in:

1. De werkgever betaalt een premie van 20,36% (stand 2016) van het gemaximeerde pensioengevend salaris. Mocht blijken dat de premie onvoldoende is het pensioen te financieren, dan wordt het opbouwpercentage, nu 1,875%, van het ouderdomspensioen verlaagd
2. De onvoorwaardelijke toeslag is voorwaardelijk geworden. Dat betekent dat de opgebouwde pensioenaanspraken alleen worden geïndexeerd als de financiële positie van het Fonds goed genoeg is.
3. Voor een kleine groep medewerkers geldt dat zij nog pensioen opbouwen in de VPL-overgangsregeling. Voor de toekomstige opbouw wordt de leeftijd daarvan verhoogd van 65 naar 67 jaar.

12.4.1 Levenslang ouderdomspensioen

De pensioengrondslag is gelijk aan 12 maal het vaste bruto maandsalaris vermeerderd met het overeengekomen vakantiegeld en eindejaarsuitkering dat bij een volledig dienstverband zou gelden (rekening houdend met een maximum salaris van €101.519 (stand 2016)) verminderd met de franchise. De franchise is voor het jaar 2016 gesteld op €13.449, -. Dit bedrag blijft gelijk totdat het minimumbedrag zoals omschreven in artikel 18a lid 8 van de Wet op de loonbelasting 1964 wordt bereikt. Het ouderdomspensioen bedraagt per deelnemersjaar 1,875% van de pensioengrondslag plus 1,875% van de eventuele toeslagregeling.

12.4.2 Partnerpensioen

Het levenslang Partnerpensioen is gelijk aan 70% van het verzekerde ouderdompensioen. Na beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden bedraagt het Partnerpensioen 70% van het premievrije of ingegane ouderdompensioen. Bij echtscheiding wordt een bijzonder Partnerpensioen toegekend.

12.4.3 Wezenpensioen

Het wezenpensioen voor actieve deelnemers is gelijk aan 14% van het ouderdompensioen. Na beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden verhoudt het wezenpensioen zich tot het laatstelijk verzekerde wezenpensioen als het premievrije of ingegane ouderdompensioen tot het laatstelijk verzekerde ouderdompensioen.

12.4.4 Aanvullend nabestaandenpensioen

De deelnemer kan via het Fonds een aanvullend nabestaandenpensioen verzekeren ter compensatie van het ANW-hiaat. De voorwaarden staan in het ANW-hiaatreglement.

12.4.5 Arbeidsongeschiktheid

In geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt het deelnemerschap (gedeeltelijk) premievrij voortgezet.

12.4.6 Arbeidsongeschiktheidspensioen

De pensioenregeling kent een arbeidsongeschiktheidspensioen als aanvulling op een WAO of WIA uitkering.

12.5 Regeling MAA

Regeling MAA is van toepassing op de helikopterpiloten geboren vóór 1 januari 1950 in dienst van Medical Air Assistance B.V., een in verband met de pensioenregeling aangewezen dochteronderneming van de ANWB B.V.

De pensioenregeling van de helikopterpiloten is gelijk aan regeling B, met uitzondering van de pensioenrichtleeftijd en de periode waarin het overbruggingspensioen wordt opgebouwd. De pensioenrichtleeftijd in regeling MAA is 60 jaar. Jaarlijks wordt vanaf de 49-jarige leeftijd gedurende 11 jaar 1/11e deel van het volledige overbruggingspensioen opgebouwd. De overgangsbepalingen uit regeling B zijn niet van toepassing op de deelnemers aan regeling MAA. Met ingang van 1 januari 2006 is de regeling MAA een gesloten regeling. Helikopter piloten geboren ná 31 december 1949 of in dienst getreden na 31 december 2005 maken per 1 januari 2006 deel uit van de pensioenregeling zoals beschreven in pensioenreglement C. De tot en met 31 december 2012 opgebouwde aanspraken van de betrokken actieve deelnemers blijven achter in regeling C met uitzondering van de aanspraken opgebouwd in de overgangsregeling. Regeling C is met ingang van 1 januari 2013 een gesloten regeling. Met ingang van 1 januari 2013 zijn de actieve deelnemers in regeling C overgegaan naar regeling D.

12.6 Regeling Unigarant 1991-1999

Regeling Unigarant 1991 – 1999 heeft betrekking op ingegane pensioenen van gewezen deelnemers en pensioenen tijdens de periode 1991 t/m 1999. Dit zijn pensioenaanspraken en –rechten van deelnemers waarvoor de actieve deelname voor 1 januari 2000 is geëindigd. Deze pensioenaanspraken en –rechten worden jaarlijks op 1 juli door het Fonds de pensioenaanspraken en rechten verhoogd met het percentage van de algemene loonontwikkeling gepubliceerd door het CBS, met als referentieperiode januari vorig jaar tot januari lopend jaar, met een maximum van 3%. Deze toeslagverlening wordt niet gefinancierd uit het beleggingsrendement. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is een reserve (“reserve toeslagen”) gevormd, waaraan geen financiële middelen meer worden toegevoegd. De toeslag zal ieder jaar worden verleend zolang deze reserve daarvoor toereikend is.

12.7 Regeling Unigarant 2000

Regeling Unigarant 2000 is van toepassing op het vóór 1 januari 1950 geboren en vóór 1 januari 2006 in dienst zijnde personeel van Unigarant, een in verband met de pensioenregeling aangewezen dochteronderneming van de ANWB B.V. De regeling voorziet op basis van een pensioenrichtleeftijd van 63 jaar in een levenslang ouderdagpensioen, een tijdelijk ouderdagpensioen, een nabestaandenpensioen en een wezenpensioen. Regeling Unigarant 2000 is met ingang van 1 januari 2006 een gesloten regeling. Per 2006 vindt er geen actieve pensioenopbouw meer plaats, met uitzondering van arbeidsongeschikte deelnemers die een premievrije pensioenopbouw hebben. Derhalve wordt er geen franchise vastgesteld.

12.7.1 Levenslang ouderdompensioen

De pensioengrondslag is gelijk aan 12 maal het vaste bruto maandsalaris vermeerderd met het overeengekomen vakantiegeld dat bij een volledig dienstverband zou gelden en indien van toepassing vermeerderd met een dertiende maand, verminderd met de franchise. Het geïndexeerd-middeloonstelsel is van toepassing. De verworven aanspraken van actieve deelnemers worden jaarlijks per 1 januari verhoogd op basis van de algemene loonontwikkeling bij Unigarant.

12.7.2 Tijdelijk ouderdompensioen

Het jaarlijkse tijdelijk ouderdagpensioen bedraagt €788,81 (stand 2006) maal het aantal pensioenjaren tussen de 43-jarige en 63-jarige leeftijd. Het hiervoor genoemde bedrag wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan de algemene loonontwikkeling bij Unigarant.

12.7.3 Partnerpensioen

Partnerpensioen is gedurende het deelnemerschap op risicobasis verzekerd. Het bedraagt 70% van het bereikbare ouderdompensioen. Bij uitdiensttreding kan op verzoek van de deelnemer een deel van het opgebouwde ouderdagpensioen worden omgezet in nabestaandenpensioen. Na omzetting bedraagt het Partnerpensioen 70% van het ouderdagpensioen. Bij echtscheiding wordt een bijzonder Partnerpensioen toegekend.

12.7.4 Wezenpensioen

Wezenpensioen is gedurende het deelnemerschap op risicobasis verzekerd. Het bedraagt 14% van het bereikbare ouderdompensioen.

12.7.5 Overgangsbepalingen

De deelnemers die op 31 december 1999 werknemer waren van Unigarant krijgen premievrije aanspraken op basis van de tot 1 januari 2000 geldende pensioenregeling, met dien verstande dat de pensioenleeftijd op 63 in plaats van 65 wordt gesteld.

12.7.6 Arbeidsongeschiktheid

In geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt het deelnemerschap (gedeeltelijk) premievrij voortgezet.

12.8 Regeling Unigarant 2006

Regeling Unigarant 2006 is van toepassing op het ná 31 december 1949 geboren personeel dat deelnam aan pensioenregeling Unigarant 2000 en voor personeel dat in dienst is getreden ná 31 december 2005. Met ingang van 1 januari 2013 zijn de actieve deelnemers in regeling Unigarant 2006 overgegaan naar regeling Unigarant 2013. De tot en met 31 december 2012 opgebouwde aanspraken van de betrokken actieve deelnemers blijven achter in regeling Unigarant 2006, met uitzondering van de aanspraken opgebouwd in de overgangsregeling (VPL) Deze zijn overgegaan naar regeling 2013. Regeling Unigarant 2006 is een middeloonregeling waarin toezeggingen worden gedaan voor levenslang ouderdompensioen ingaande op leeftijd 65, levenslang partnerpensioen en wezenpensioen. Regeling Unigarant 2006 is met ingang van 1 januari 2013 een gesloten regeling. Per 2013 vindt er geen actieve pensioenopbouw meer

plaats, met uitzondering van arbeidsongeschikte deelnemers die een premievrije pensioenopbouw hebben. Derhalve wordt er geen franchise vastgesteld.

12.8.1 Levenslang ouderdomspensioen

De pensioengrondslag is gelijk aan 12 maal het vaste bruto maandsalaris vermeerderd met het overeengekomen vakantiegeld en dertiende maand verminderd met de franchise.

Het ouderdomspensioen bedraagt per deelnemersjaar 2,25% van de pensioengrondslag. Het opbouwpercentage van de opbouw van het jaarlijks ouderdomspensioen zoals opgenomen in artikel 5 van Pensioenreglement 2006, is voor de periode van 1 januari 2014 verlaagd van 2,25% naar 1,84%. Per 1 januari 2015 is de opbouw verlaagd van 1,84% naar 1,616%. Dit om te voorkomen dat de pensioenregeling fiscaal onzuiver wordt.

12.8.2 Partnerpensioen

Het levenslang Partnerpensioen is gelijk aan 70% van het verzekerde ouderdomspensioen. Na beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden bedraagt het Partnerpensioen 70% van het premievrije of ingegane ouderdomspensioen. Bij echtscheiding wordt een bijzonder partnerpensioen toegekend.

12.8.3 Wezenpensioen

Het wezenpensioen voor actieve deelnemers is gelijk aan 14% van het ouderdomspensioen. Na beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden verhoudt het wezenpensioen zich tot het laatstelijk verzekerde wezenpensioen als het premievrije of ingegane ouderdomspensioen tot het laatstelijk verzekerde ouderdomspensioen.

12.8.4 Overgangsregeling (VPL)

De overgangsregeling (VPL) in regeling Unigarant 2013 heeft betrekking op de deelnemers die geboren zijn ná 31 december 1949 en deelnamen aan pensioenregeling Unigarant 2000. Voor zover nodig en fiscaal passend worden premievrije aanspraken op ouderdomspensioen en partnerpensioen toegekend, te financieren en op te bouwen over een periode van 15 jaar of zo veel eerder dat de deelnemer 63 jaar wordt. Deze overgangsregeling (VPL) is voor de op 31-12-2012 en op 01-01-2013 nog steeds actieve deelnemers die een aanspraak hebben binnen de overgangsregeling per 1 januari 2013 opgenomen in Regeling 2013.

12.8.5 Arbeidsongeschiktheid

In geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt het deelnemerschap (gedeeltelijk) premievrij voortgezet.

12.9 Regeling Unigarant 2013

Regeling Unigarant 2013 is van toepassing op werknemers, die tot en met 31 december 2012 deelnamen aan pensioenregeling Unigarant 2006 en voor werknemers die in dienst zijn getreden na 31 december 2012 bij Unigarant. Regeling Unigarant 2013 is een middelloonregeling waarin toezeggingen worden gedaan voor levenslang ouderdomspensioen ingaande op leeftijd 67, levenslang nabestaandenpensioen en wezenpensioen.

12.9.1 Levenslang ouderdomspensioen

De pensioengrondslag is gelijk aan 12 maal het vaste bruto maandsalaris vermeerderd met het overeengekomen vakantiegeld dat bij een volledig dienstverband zou gelden en indien van toepassing vermeerderd met een dertiende maand (rekening houdend met een maximum salaris van €101.519 (stand 2016)), verminderd met de franchise. De franchise is voor het jaar 2016 gesteld op €12.953, -. Dit bedrag wordt jaarlijks per 1 januari herzien. Dit gebeurt door aanpassing aan de stijging van de enkelvoudige AOW voor een gehuwde en afgerond op een hele euro. De franchise in enig jaar bedraagt nooit minder

dan het minimumbedrag zoals omschreven in artikel 18a lid 8 van de Wet op de loonbelasting 1964. Het ouderdomspensioen bedraagt per deelnemersjaar 2% van de pensioengrondslag.

Per 1 januari 2015 is pensioenregeling 2013 aangepast aan de, uit de pensioenregelgeving voortvloeiende, nieuwe fiscale kaders, teneinde te voorkomen dat pensioenregeling 2013 fiscaal onzuiver wordt. Deze aanpassing houdt in:

1. Het opbouwpercentage is per genoemde datum verlaagd van 2,00% naar 1,875%. Dit is het maximale opbouwpercentage in een middelloonregeling.
2. De pensioenrichtleeftijd is gewijzigd van de eerste van de maand waarin de medewerker 67 jaar wordt naar de dag waarop de medewerker 67 jaar wordt.
3. Pensioenopbouw is niet meer mogelijk bij een brutosalaris boven de €100.000,- (stand 2015); deze grens volgt de fiscale kaders.

Per 1 januari 2016 is pensioenregeling Unigarant 2013 aangepast naar aanleiding van nieuwe arbeidsvoorwaarden afspraken. Deze aanpassingen houden in:

1. De werkgever betaalt een premie van 19,54% (stand 2016) van het pensioengevend salaris. Mocht blijken dat de premie onvoldoende is om uw pensioen te financieren, dan wordt het opbouwpercentage, nu 1,875%, van het ouderdomspensioen verlaagd.
2. De onvoorwaardelijke toeslag is voorwaardelijk geworden. Dat betekent dat de opgebouwde pensioenaanspraken alleen worden geïndexeerd als de financiële positie van het Fonds goed genoeg is.
3. Voor een kleine groep medewerkers geldt dat zij nog pensioen opbouwen in de VPL-overgangsregeling. Voor de toekomstige opbouw wordt de leeftijd daarvan verhoogd van 65 naar 67 jaar

12.9.2 Partnerpensioen

Het levenslang Partnerpensioen is gelijk aan 70% van het verzekerde ouderdomspensioen. Na beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden bedraagt het Partnerpensioen 70% van het premievrije of ingegane ouderdomspensioen. Bij echtscheiding wordt een bijzonder Partnerpensioen toegekend.

12.9.3 Wezenpensioen

Het wezenpensioen voor actieve deelnemers is gelijk aan 14% van het ouderdomspensioen. Na beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden verhoudt het wezenpensioen zich tot het laatstelijk verzekerde wezenpensioen als het premievrije of ingegane ouderdomspensioen tot het laatstelijk verzekerde ouderdomspensioen.

12.9.4 Aanvullend partnerpensioen

De deelnemer die gehuwd is, een geregistreerd partnerschap heeft of samenwoont op basis van een samenlevingsovereenkomst is binnen het Fonds aanvullend verzekerd voor een partnerpensioen ter compensatie van het ANW-hiaat. De voorwaarden staan in het ANW-hiaatreglement.

12.9.5 Arbeidsongeschiktheid

In geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt het deelnemerschap (gedeeltelijk) premievrij voortgezet.

12.10 Regeling Logicx 2007

Regeling Logicx is vanaf 1 januari 2007 van toepassing op het personeel van Logicx met een minimum leeftijd van 21 jaar. Met ingang van 1 januari 2014 zijn de actieve deelnemers in regeling Logicx overgegaan naar regeling D Logicx Mobiliteit. De tot en met 31 december 2013 opgebouwde aanspraken van de betrokken actieve deelnemers blijven achter in regeling Logicx 2007. Regeling Logicx 2007 is een middelloonregeling waarin toezeggingen worden gedaan voor levenslang ouderdomspensioen ingaande op leeftijd 65, levenslang partnerpensioen en wezenpensioen. Regeling Logicx is met ingang van 1 januari 2014 een gesloten regeling.

12.10.1 Levenslang ouderdomspensioen

De pensioengrondslag is gelijk aan 12 maal het vaste bruto maandsalaris vermeerderd met het overeengekomen vakantiegeld dat bij een volledig dienstverband zou gelden verminderd met de franchise. De franchise volgt de AOW ontwikkeling. Het ouderdomspensioen bedraagt per deelnemersjaar 2,25% van de pensioengrondslag.

Het opbouwpercentage van de opbouw van het jaarlijks ouderdomspensioen zoals opgenomen in artikel 5 van Pensioenreglement Logicx 2007, is voor de periode van 1 januari 2014 verlaagd van 2,25% naar 1,84%. Per 1 januari 2015 is de opbouw verlaagd van 1,84% naar 1,616%. Dit om te voorkomen dat de pensioenregeling fiscaal onzuiver wordt.

12.10.2 Partnerpensioen

Het levenslang Partnerpensioen is gelijk aan 70% van het verzekerde ouderdomspensioen. Na beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden bedraagt het Partnerpensioen 70% van het premievrije of ingegane ouderdomspensioen. Bij echtscheiding wordt een bijzonder Partnerpensioen toegekend.

12.10.3 Wezenpensioen

Het wezenpensioen voor actieve deelnemers is gelijk aan 14% van het ouderdomspensioen. Na beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden verhoudt het wezenpensioen zich tot het laatstelijk verzekerde wezenpensioen als het premievrije of ingegane ouderdomspensioen tot het laatstelijk verzekerde ouderdomspensioen.

12.10.4 Arbeidsongeschiktheid

In geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt het deelnemerschap (gedeeltelijk) premievrij voortgezet.

12.10.5 Arbeidsongeschiktheidspensioen

De pensioenregeling kent een arbeidsongeschiktheidspensioen als aanvulling op een WAO of WIA uitkering.

12.11 Regeling D Logicx Mobiliteit

Regeling D Logicx Mobiliteit is vanaf 1 januari 2014 van toepassing op het personeel van Logicx met een minimum leeftijd van 21 jaar, die tot 31 december 2013 deelnamen aan regeling Logicx en aan deelnemers, die na 31 december 2013 in dienst zijn gekomen bij Logicx Mobiliteit B.V. Regeling D Logicx is een middelloonregeling waarin toezeggingen worden gedaan voor levenslang ouderdomspensioen ingaande op leeftijd 67, levenslang nabestaandenpensioen en wezenpensioen. Regeling D Logicx Mobiliteit is per 01-01-2015 omgezet naar Regeling D van ANWB B.V.

Per 1 januari 2015 is pensioenregeling D aangepast aan de, uit de pensioenregelgeving voortvloeiende, nieuwe fiscale kaders, teneinde te voorkomen dat pensioenregeling D fiscaal onzuiver wordt. Deze aanpassing houdt in:

1. Het opbouwpercentage is per genoemde datum verlaagd van 2,15% naar 1,875%. Dit is het maximale opbouwpercentage in een middelloonregeling.
2. De pensioenrichtleeftijd is gewijzigd van de eerste van de maand waarin de medewerker 67 jaar wordt naar de dag waarop de medewerker 67 jaar wordt.
3. Pensioenopbouw is niet meer mogelijk bij een brutosalaris boven de €100.000,- (stand 2015); deze grens volgt de fiscale kaders.

Per 1 januari 2016 is pensioenregeling D aangepast naar aanleiding van nieuwe cao afspraken. Deze aanpassingen houden in:

1. De werkgever betaalt een premie van 20,36% (stand 2016) van het pensioengevend salaris. Mocht blijken dat de premie onvoldoende is het pensioen te financieren, dan wordt het opbouwpercentage, nu 1,875%, van het ouderdomspensioen verlaagd.

2. De onvoorwaardelijke toeslag is voorwaardelijk geworden. Dat betekent dat de opgebouwde pensioenaanspraken alleen worden geïndexeerd als de financiële positie van het Fonds goed genoeg is.

12.11.1 Levenslang ouderdomspensioen

De pensioengrondslag is gelijk aan 12 maal het vaste bruto maandsalaris vermeerderd met het overeengekomen vakantiegeld dat bij een volledig dienstverband zou gelden (rekening houdend met een maximum salaris van €101.519 (stand 2016)) verminderd met de franchise. De franchise is voor het jaar 2016 is gesteld op €13.449, -. Dit bedrag blijft gelijk totdat het minimumbedrag zoals omschreven in artikel 18a lid 8 van de Wet op de loonbelasting 1964 wordt bereikt. De franchise volgt de AOW ontwikkeling. Het ouderdomspensioen bedraagt per deelnemersjaar 1,875%. Partnerpensioen.

12.11.2 Partnerpensioen

Het levenslang Partnerpensioen is gelijk aan 70% van het verzekerde ouderdomspensioen. Na beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden bedraagt het Partnerpensioen 70% van het premievrije of ingegane ouderdomspensioen. Bij echtscheiding wordt een bijzonder Partnerpensioen toegekend.

12.11.3 Wezenpensioen

Het wezenpensioen voor actieve deelnemers is gelijk aan 14% van het ouderdomspensioen. Na beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden verhoudt het wezenpensioen zich tot het laatstelijk verzekerde wezenpensioen als het premievrije of ingegane ouderdomspensioen tot het laatstelijk verzekerde ouderdomspensioen.

12.11.4 Aanvullend nabestaandenpensioen

De deelnemer kan via het Fonds een aanvullend nabestaandenpensioen verzekeren ter compensatie van het ANW-hiaat. De voorwaarden staan in het ANW-hiaat reglement. In geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt het deelnemerschap (gedeeltelijk) premievrij voortgezet.

12.11.5 Arbeidsongeschiktheidspensioen

De pensioenregeling kent een arbeidsongeschiktheidspensioen als aanvulling op een WAO of WIA uitkering.

13 BIJLAGE 3: Toeslagen

Het Fonds heeft de volgende voorwaardelijke toeslagregelingen:

Regelingen B, C, D, MAA, Logicx en D Logicx Mobiliteit

De pensioenaanspraken en –rechten worden jaarlijks op 1 januari verhoogd. Het percentage van de verhoging is voor de regelingen B, C, D, MAA, Logicx en D Logicx Mobiliteit gebaseerd op de stijging van de afgeleide Consumenten Prijsindex voor alle huishoudens, gepubliceerd door het CBS, met als referentieperiode juli van het voorgaande jaar en juli van het lopende jaar (direct voorafgaand aan de maand januari waarin de toeslag wordt verleend) met een maximum van 4%. De backservice in regeling A is gebaseerd op de algemene loonsverhoging en de persoonlijke periodieke loonsverhoging in enig jaar.

Het bestuur beslist evenwel jaarlijks of en in hoeverre de pensioenrechten en -aanspraken worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. De voorwaardelijke toeslagverlening wordt uit het beleggingsrendement gefinancierd. Het toeslagbeleid van het Fonds voor deze regelingen is te typeren conform categorie D1 van de toeslagenmatrix (juli 2008).

Regelingen Unigarant

1. Groep gepensioneerden, gewezen deelnemers en arbeidsongeschikte deelnemers, voor wie het dienstverband is beëindigd vóór 1 januari 2000.
De pensioenaanspraken en –rechten van deze groep worden jaarlijks per 1 juli verhoogd. Het percentage van de verhoging is voor deze groep gebaseerd op het stijgingspercentage van de algemene loonontwikkeling, gepubliceerd door het CBS, met als referentieperiode januari van het voorafgaande jaar tot januari van het lopend jaar (direct voorafgaand aan de maand juli waarin de toeslag wordt verleend), met een maximum van 3 %. Het bestuur beslist evenwel jaarlijks of en in hoeverre de pensioenrechten en -aanspraken worden aangepast. Deze voorwaardelijke toeslagverlening wordt niet gefinancierd uit het beleggingsrendement. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is een reserve ('reserve toeslagen') gevormd, waaraan geen financiële middelen meer worden toegevoegd. De voorwaardelijke toeslag zal ieder jaar worden verleend zolang deze reserve daar toereikend voor is. Het toeslagbeleid van het Fonds voor deze regeling is te typeren conform categorie D4 van de toeslagenmatrix (juli 2008).
2. Groep gepensioneerden, gewezen deelnemers en arbeidsongeschikte deelnemers waarvoor het dienstverband tussen 1 januari 2000 en 1 januari 2004 is beëindigd.
De pensioenaanspraken en –rechten van deze groep worden jaarlijks per 1 januari verhoogd. Het percentage van de verhoging is voor deze groep gebaseerd op het stijgingspercentage van de algemene loonontwikkeling gepubliceerd door het CBS, met als referentieperiode oktober van het voorgaande jaar tot oktober van het lopende jaar (direct voorafgaand aan de maand januari waarin de toeslag wordt verleend). Het bestuur beslist evenwel jaarlijks of en in hoeverre de pensioenrechten en -aanspraken worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslag is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. Deze voorwaardelijke toeslag wordt gefinancierd uit het beleggingsrendement. Het toeslagbeleid van het Fonds voor deze regeling is te typeren conform categorie D1 van de toeslagenmatrix (juli 2008).
3. Groep gepensioneerden, gewezen deelnemers en arbeidsongeschikte deelnemers waarvoor het dienstverband na 1 januari 2004 is beëindigd.
De pensioenaanspraken en –rechten van deze groep worden jaarlijks per 1 januari verhoogd. Het percentage van de verhoging is voor deze groep gebaseerd op het stijgingspercentage van de afgeleide Consumenten Prijsindex voor alle huishoudens gepubliceerd door het CBS, met als referentieperiode oktober van het voorgaande jaar en oktober van het lopende jaar (direct voorafgaand aan de maand januari waarin de toeslag wordt verleend) met een maximum van 4%. Het bestuur beslist evenwel jaarlijks of en in hoeverre de pensioenrechten en -aanspraken worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslag is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. Deze voorwaardelijke toeslag wordt gefinancierd uit het beleggingsrendement.

Het toeslagbeleid van het Fonds voor deze regeling is te typeren conform categorie D1 van de toeslagenmatrix (juli 2008).

14 BIJLAGE 4: Verklaring Beleggingsbeginselen Pensioenfonds ANWB

Verklaring inzake de beleggingsbeginselen Stichting Pensioenfonds ANWB

14.1 Inleiding

Op grond van de Europese pensioenfondsrichtlijn zijn Nederlandse pensioenfondsden sinds 8 februari 2006 verplicht om een “verklaring inzake de beleggingsbeginselen” (verklaring) op te stellen⁷. De in de Europese Richtlijn opgenomen bepalingen komen sterk overeen met de bepalingen in de Pensioenwet. Na iedere belangrijke wijziging het beleggingsbeleid, of ten minste om de drie jaar, wordt deze verklaring herzien. Deze versie geeft de situatie weer vanaf 1 januari 2014.

Het hoofddoel van de Stichting Pensioenfonds ANWB is het zorgen voor een solide en betaalbaar pensioen voor haar deelnemers. Het beleggen van het vermogen dat het Fonds onder beheer heeft, is daar een belangrijk onderdeel van. In deze verklaring worden de achtergronden bij het beleggingsbeleid van het Fonds omschreven, zodat duidelijk wordt dat het Fonds de betaalde pensioenpremies zorgvuldig belegt.

Deze verklaring wordt op verzoek beschikbaar gesteld aan deelnemers en andere belanghebbenden. Daarom is, in overeenstemming met de aanbevelingen in de Handleiding Verklaring inzake de beleggingsbeginselen, uitgegeven door de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsden (VB), gekozen voor een toegankelijk en niet te technisch document. Deze verklaring is ook te vinden op de website van het Fonds: www.pensioenfonds-anwb.nl.

14.2 Het Fonds

Stichting Pensioenfonds ANWB is een Fonds dat zelfstandig de risico's draagt die uit zijn reglementen voortvloeien. Het Fonds biedt (ex-)medewerkers van de ANWB B.V., Logicx Mobiliteit, Medical Air Assistance, Pharos, Unigarant, ex-medewerkers bij IBN en SBN en de medewerkers bij Stichting Pensioenfonds ANWB een inkomensvoorziening bij pensionering, overlijden en arbeidsongeschiktheid. Het Fonds beschermt de belangen van de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en hun nabestaanden bij het Fonds.

14.3 Organisatie

Het bestuur is verantwoordelijk voor de uitvoering van de gevoerde pensioenregelingen, inclusief het beleggingsbeleid, en neemt daartoe de besluiten.

Het bestuur van het Fonds heeft een Balans Risico Advies Commissie (BRAC) benoemd en een fiduciair manager aangesteld. Op voordracht van de fiduciair manager zijn externe vermogensbeheerders aangesteld en een of meerdere derivaten managers. De taakverdeling tussen het bestuur, de BRAC, de fiduciair manager en de vermogensbeheerders en de derivaten managers is als volgt:

1. Het bestuur stelt het beleggingsraamwerk en latere wijzigingen daarvan vast; het beleggingsraamwerk betreft de strategische asset allocatie en het rendement/risicoprofiel, waartoe is besloten op basis van een ALM-studie, en de uitwerking daarvan in een concreet beleggingsplan, -restricties en risicoafdekkingen middels derivaten.
2. De fiduciair manager adviseert het Fonds over de opzet van het beleggingsplan en de inrichting van de beleggingsportefeuille. De fiduciair manager houdt daarbij het rendement-risico profiel en de investment beliefs van het Fonds in het oog.
3. De fiduciair manager adviseert over de aanstelling van externe vermogensbeheerder en de derivaten manager en de aan hen mee te geven doelstellingen en restricties;

⁷ Richtlijn 2003/41/EG van het Europese Parlement en de Raad van 3 juni 2003

4. Het bestuur beslist over de het beleggingsplan, de inrichting van de beleggingsportefeuille, de aanstelling van de externe vermogensbeheerders en derivaten managers na ingewonnen advies hierover bij de BRAC.
5. De vermogensbeheerders en de derivatenmanagers voeren de aan hen verstrekte opdrachten binnen de opgegeven restricties uit volgens het risicoprofiel van het Fonds.
6. De BRAC adviseert het bestuur over het strategisch beleid en daarmee samenhangende beleggingsbeleid, controleert de opzet van de governance en de uitvoering van het beleggingsbeleid en adviseert over de bijdrage hiervan aan het strategische beleid van het Fonds.
7. De BRAC monitort de uitvoering door de vermogensbeheerders en de derivaten managers aan de hand van de door de fiduciair manager verstrekte rapportages en brengt verslag uit aan het bestuur.

De BRAC komt ten minste eenmaal per drie maanden bijeen. Periodiek (in ieder geval eens per jaar) adviseert de BRAC het bestuur het gehele beleggingsraamwerk en de behaalde resultaten. Dit beleggingsraamwerk vindt zijn weerslag in de opdrachten en beleggingsrichtlijnen voor de fiduciair manager, voor de vermogensbeheerders, die het beleggingsbeleid uitvoeren, en voor de derivatenmanagers, die het derivaten beheer uitvoeren.

Minimaal eenmaal per jaar geeft de certificerend actuaaris zijn oordeel over het beleggingsbeleid en de beleggingsrestricties in het kader van de beoordeling van de toepassing van het Prudent Person Principle door het bestuur.

Het bestuur en de BRAC zijn gebonden aan een gedragscode.

Een gedetailleerdere invulling van deze taakverdeling wordt weergegeven in de zogenaamde Governance Matrix:

Proces/Rol	Periode	Adviserend	Besluitvormend	Uitvoerend	Controlerend
Beleggingsplan	Jaarlijks	BRAC	Bestuur	BB, NN IP	Vermogensbeheer
Beleggingsbeginselen	Eens per drie jaar	BRAC, NN IP	Bestuur	Altis	BB, Vermogensbeheer
ALM					
Vastleggen doelstelling	Eens per drie jaar	BRAC, NN IP	Bestuur	BB	BB, Vermogensbeheer
Opzet Studie	Eens per drie jaar	AZL, S&V	Bestuur	S&V	NN IP, BB
Aanleveren data				AZL	
Uitvoeren ALM-studie	Eens per drie jaar	NN IP, AZL	Bestuur	S&V	AZL, BRAC
SAA-studie	Jaarlijks	BRAC, NN IP	Bestuur	NN IP	BB, Vermogensbeheer
Dynamisch balansbeheer - studie	Jaarlijks	BRAC, NN IP	Bestuur	NN IP	BB, Vermogensbeheer
Haalbaarheidstoets		AZL	Bestuur	AZL	BB
Vereist vermogen-berekening	Jaarlijks	AZL	Bestuur	AZL	BB
Toezicht naleving regelgeving		NN IP	Bestuur	BB	BRAC
Beoordeling	Jaarlijks	NN IP	Bestuur	Altis, NN IP	BRAC

beleggingscategorieën					
Inrichting Portefeuille	Jaarlijks	NN IP	Bestuur	Altis, NN IP	BRAC
Monitoren managers	Continue	NN IP	Bestuur	Altis	BB, Vermogensbeheer
Selecteren/ontslaan managers	Continue	BRAC, Altis	Bestuur	NN IP	BB, Vermogensbeheer
Dynamisch balansbeheer	Kwartaal	BRAC, NN IP	Bestuur	NN IP	BB, Vermogensbeheer
Balansbeheer	Continue	BRAC, AZL	Bestuur	NN IP, KAS Bank	BB, Vermogensbeheer
Herbalancering	Maandelijks	BRAC	Bestuur	NN IP	BB, Vermogensbeheer
Valuta-afdekking	Maandelijks	BRAC NN IP	Bestuur	NN IP	BB, Vermogensbeheer
Rente-afdekking	Maandelijks	NN IP	Bestuur	NN IP	BB, BRAC
Collateral management	Continue	BRAC	Bestuur	NN IP	Vermogensbeheer, BB
Waarderingen beleggingsfondsen	Maandelijks	NN IP	Bestuur	KAS bank	Vermogensbeheer, NN IP
Rapportage toezichthouder	Kwartaal	AZL KAS Bank	Bestuur	KAS Bank	BB, NN IP
Kosten rapportage	Jaarlijks	BRAC	Bestuur	KAS Bank	BB, NN IP
Beleggingsrapportage					
Performance	Maandelijks	BRAC	Bestuur	NN IP	Vermogensbeheer, BB
Waarderingen	Maandelijks	BRAC	Bestuur	KAS Bank	Vermogensbeheer, BB
Ontwikkeling PF	Kwartaal	BRAC	Bestuur	Vermogensbeheer	Vermogensbeheer, BB
Risicomanagement					
Risicorapportage	Kwartaal	BRAC	Bestuur	NNIP	Vermogensbeheer, BB
Controle/monitoring (1e lijn)		NN IP	Bestuur	NN IP/Externe Managers	KAS Bank
Oversight (2de lijn)	Maandelijks	NNIP	Bestuur	KAS Bank	Vermogensbeheer, BB
Evaluatie beleggingsbeleid	Jaarlijks	BRAC	Bestuur	BB	BRAC
Evaluatie fiduciair manager	Jaarlijks	BRAC	Bestuur	BB	BRAC
Evaluatie Custodian	Jaarlijks	BRAC	Bestuur	BB	BRAC

14.4 Beleggingsbeleid

Het Fonds belegt de ontvangen middelen ten behoeve van de financiering van een deel van de aangroei van de opgebouwde aanspraken en ten behoeve van de toeslagverlening, die uit het beleggingsrendement wordt gefinancierd.

Het beleggingsbeleid wordt afgestemd op de verplichtingenstructuur van het Fonds. Daarbij wordt rekening gehouden met de wettelijke eisen die in het Financieel Toetsingskader (FTK) aan het beleggingsbeleid en risicomanagement gesteld worden. DNB houdt hierop toezicht.

14.4.1 Doel van het beleggingsbeleid

Het Fonds belegt en beheert het pensioenvermogen in het belang van de (gewezen) deelnemers en gepensioneerden van het Fonds. Het doel van het beleggingsbeleid van het Fonds is het behalen van een zo goed en stabiel mogelijk rendement op het belegde vermogen binnen een aanvaardbaar risicoprofiel. Er wordt, zowel voor de portefeuille op totaalniveau als voor elke beleggingscategorie afzonderlijk, gestreefd naar rendementen, na aftrek van de vermogensbeheerkosten, die boven de rendementen van de corresponderende benchmark liggen. Er wordt bij het bepalen van het beleggingsbeleid rekening gehouden met de rechten en verplichtingen van het Fonds, de solvabiliteitseisen en de investment beliefs van het Fonds. De investment beliefs zijn opgenomen als 15 BIJLAGE 5: Investment Beliefs in de ABTN. De activa worden zodanig belegd dat de veiligheid, de kwaliteit, de liquiditeit en het rendement van de portefeuille als geheel worden gewaarborgd.

14.4.2 Beleggingsraamwerk

Een Asset Liability Management (ALM) studie geeft inzicht in de samenhang tussen mogelijke ontwikkelingen van bezittingen (assets) en pensioenverplichtingen (liabilities) en daarmee verbonden kansen en risico's. Een ALM-studie wordt periodiek uitgevoerd in samenwerking met externe consultants. Op grond van allerlei mogelijke beleidsvarianten, die getoond worden in een ALM-studie, maakt het bestuur, na advies van de BRAC en de fiduciair manager, een beleidskeuze voor het strategische (financiële) beleid voor het Fonds. Onderdeel daarvan is ook de keuze voor een strategisch beleggingsbeleid en risicoprofiel voor het Fonds. Vanuit de relatie tussen het premie-, indexatie- en beleggingsbeleid wordt een verplichtingenbenchmark gedefinieerd, wordt het extra rendement vastgesteld dat wordt nagestreefd voor de toeslagverlening en het risicobudget dat het Fonds daartoe ter beschikking staat. Het risicoprofiel wordt geanalyseerd in het licht van alle rechten en verplichtingen van het Fonds, zowel op korte als op lange termijn. De resultante van al deze keuzes vormen de uitgangspunten voor het beleggingsraamwerk.

Het algemene beleggingsraamwerk gaat in op periodiek vast te stellen normen (en bandbreedtes) betreffende:

1. Verdeling over beleggingscategorieën,
2. Valutabeleid,
3. Samenstelling vastrentende portefeuille,
4. Samenstelling aandelenportefeuille,
5. Gebruik derivaten,
6. Inhoud rapportages.

Dit houdt in dat er normverdelingen worden afgesproken voor de verdeling van het vermogen over verschillende beleggingscategorieën. Ten behoeve van optimalisering van het rendement of het voorkomen van additionele trading mag er worden afgeweken van deze strategische normverdelingen, op voorwaarde dat het binnen vastgestelde marges gebeurt. Ook deze marges worden idealiter bepaald op basis van de ALM-studie.

14.4.3 Risicobeleid

De risico's die het Fonds loopt, worden zorgvuldig bewaakt. Een ALM-studie geeft inzicht in de risico's die te maken hebben met de samenhang tussen beleggingen en verplichtingen. Doelstelling hiervan is om, naast premie- en indexatiebeleid, een risico budget voor de beleggingen vast te stellen. Uit dit risicobudget wordt een strategisch beleggingsbeleid afgeleid (normwegingen per beleggingscategorie). Ook aanvullende maatregelen zoals overlay portefeuilles worden hierbij in acht genomen:

1. Invulling beperking renterisico: een deel van het renterisico wordt afgedekt met obligaties, geldmarktfondsen en repo's.
2. Invulling derivatenbeleid: een resterend deel van het renterisico wordt afgedekt met swaps.

14.4.4 Strategisch beleggingsbeleid

Voor 2018 houdt het Fonds de onderstaande strategische normverdeling van haar vermogen over de verschillende beleggingscategorieën aan:

Matching portefeuille	35,0%
Cash	17,5%
Euro AAA/AA staatsobligaties	17,5%
Rente afdekking	50,0%
Return portefeuille	65,0%
Wereldwijde IG credits	13,1%
EMD HC	6,2%
HY credits	8,3%
Aandelen ontwikkelde landen	34,0%
Aandelen opkomende landen	3,4%
Totaal	100,00%

Het pensioenfonds zit in herstel en heeft een herstelplan. Dit betekent dat het Strategisch Vereist Eigen Vermogen (SVEV) niet boven die van de herstelmix mag komen, berekend gegeven de huidige marktomstandigheden en voorgeschreven parameters.

Daarnaast streeft het pensioenfonds de doelstelling na, om in een neergangscenario een ondergrens in de dekkingsgraad aan te houden van 80% op een 5-jaars horizon. Deze ondergrens dekkingsgraad is berekend op marktbasis (swap).

Om niet boven het SVEV uit te komen, en om de ondergrens te beschermen, is er besloten om vanuit het Dynamisch Balancebeheer de allocatie naar wereldwijde aandelen te verlagen naar 34,5%. Dit resulteert in de volgende dynamische mix:

Stichting Pensioenfonds ANWB	Norm	Min	Max
Totaal Matching Portefeuille	40,50%	30,00%	45,00%
Totaal Return Portefeuille	59,50%	55,00%	70,00%
Return Vastrentende Waarden	11,90%	9,00%	15,00%
Return Hoogrentende Waarden	13,10%	10,00%	16,00%
HY	57,00%	52,00%	62,00%
EMD HC	43,00%	38,00%	48,00%
Return Aandelen	34,50%	27,50%	42,50%
Aandelen Wereldwijd	76,00%	60,50%	81,00%
Aandelen Opkomende Markten	9,00%	4,00%	14,00%
Aandelen Small Cap	15,00%	10,00%	20,00%
Liquiditeiten	0,00%	0,00%	5,00%

Met het Matching Vastrentende Waarden Fonds, wordt beoogd een deel van de beleggingen in lijn te brengen met het verloop van de verplichtingen, zodat deze beleggingen in gelijke richting en omvang reageren op renteveranderingen. Hierdoor wordt de dekkingsgraad ongevoelig voor veranderingen in de rente. Het strategische beleid van het Fonds is om 50% van de verplichtingen voor rentegevoeligheid af te dekken. De rentegevoeligheid van de verplichtingen wordt afgedekt op basis van de marktrente.

Het Return Aandelen Fonds en de overige beleggingen dienen om het benodigde rendement te maken ten behoeve van de aangroei van de verplichtingen, die gefinancierd moeten worden uit het rendement van de beleggingen, alsmede om extra rendement te maken voor het mogelijk maken van het verlenen van toeslagen.

14.5 Uitvoering

14.5.1 Uitbesteding

Het Fonds heeft het beheer van de beleggingen uitbesteed aan een fiduciair manager. De fiduciair manager adviseert de BRAC en het bestuur over de aanstelling van externe vermogensbeheerders voor het daadwerkelijke vermogensbeheer en stuurt de gekozen externe vermogensbeheerders aan. Het bestuur bepaalt de ruimte voor het tactisch beleggingsbeleid, waarbinnen de fiduciair manager en de externe vermogensbeheerders mogen opereren. De bezittingen worden zodanig belegd dat de veiligheid, kwaliteit en liquiditeit van de totale portefeuille worden gewaarborgd. De beleggingen worden bewaard door een custodian.

14.5.2 Rapportage en verantwoording

Maandelijks rapporteert de fiduciair manager de totale performance van het Fonds. Deze performance wordt ook in deelcategorieën uitgesplitst: naar regio, naar beleggingscategorie, naar individueel fonds. Zo kan de herkomst van het rendement gemonitord worden, en kan er per onderdeel ingegrepen worden in geval van ondermaatse prestaties.

Naast de performance rapporteert de fiduciair manager ook de actuele samenstelling van de portefeuille, de transacties en de positie van de portefeuille en haar onderdelen ten opzichte van de afgesproken normwegingen, bandbreedtes en tracking-errors. Ook wordt gerapporteerd over de kosten, het voldoen aan de investment beliefs en de afspraken inzake het Maatschappelijk Verantwoord Beleggen. Tegenover de rapportage van de fiduciair manager staat de rapportage van de custodian, die de beleggingen bewaart. Voor de financiële verantwoording in de officiële jaarstukken en aan DNB is deze rapportage leidend. Door deze rapportage is er een extra controle op de rapportage van de fiduciair manager.

Daarnaast levert AZL actuaariaat op maand- en kwartaalbasis rapportages rondom de verplichte leveringen richting DNB. Deze rapportages geven inzicht in de ontwikkeling van de (beleids-)dekkingsgraad en de vereiste dekkingsgraad, twee belangrijke grootheden die van invloed zijn op het dagelijks bestuur van het Fonds.

14.5.3 Corporate Governance

Maatschappelijk Verantwoord Beleggen

Het Fonds is zich bewust van haar langjarige maatschappelijke verantwoordelijkheid. Zij hecht daarom grote waarde aan maatschappelijk verantwoord beleggen en heeft hiervoor uitgangspunten geformuleerd. Zij is ervan overtuigd dat financieel en maatschappelijk rendement goed kunnen samengaan. Bij het beleggen wordt bewust rekening gehouden met de zogenaamde ESG-factoren: Environment (milieu), Social (maatschappij) en Governance (goed bestuur van de onderneming).

Het Fonds heeft de ambitie om de UNPRI te onderschrijven en hierna te handelen. Onderdeel van de UNPRI is alleen beleggen in bedrijven, die handelen in de geest van Global Compact Principles van de Verenigde Naties. Dit onderdeel van UNPRI wordt al toegepast door het Fonds. De Global Compact Principles hebben betrekking op vier hoofdthema's, uitgewerkt in tien principes:

1. Mensenrechten:
 - a. Bedrijven ondersteunen en respecteren de bescherming van internationaal vastgelegde mensenrechten; en
 - b. Zorgen ervoor dat zij niet medeplichtig zijn aan misstanden op het gebied van mensenrechten.

2. Arbeidsnormen:
 - a. Bedrijven handhaven de vrijheid van vereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen; en
 - b. De eliminatie van alle vormen van gedwongen en verplichte arbeid; en
 - c. De effectieve afschaffing van kinderarbeid; en
 - d. De eliminatie van discriminatie met betrekking tot werk en beroep.
3. Milieu:
 - a. Bedrijven hanteren het voorzichtigheidsbeginsel met betrekking tot milieukwesties; en
 - b. Ondernemen initiatieven om grotere verantwoordelijkheid op milieugebied te bevorderen; en
 - c. Stimuleren de ontwikkeling en verspreiding van milieuvriendelijke technologieën.
4. Anti-corruptie:
 - a. Bedrijven zouden alle vormen van corruptie, inclusief afpersing en omkoping, tegen moeten gaan.

Deze tien principes vinden hun oorsprong vinden internationaal breed geaccepteerde verdragen zoals de Universele verklaring inzake de rechten van de mens, VN verdrag tegen corruptie en de Verklaring van Rio inzake Milieu en Ontwikkeling. Het Fonds onthoudt zich van beleggingen die verboden zijn op grond van Nederlands en internationaal recht.

Instrumenten

Stembeleid

De Nederlandse Corporate Governance Code ('Code Tabaksblat') beveelt aan dat pensioenfondsen verslag uitbrengen van het stembeleid op de algemene vergadering van aandeelhouders van beursgenoteerde ondernemingen. Het Fonds hecht er waarde aan dat op aandeelhoudersvergaderingen ESG criteria aandacht krijgen. Het Fonds ziet vanwege haar omvang voor haar zelf geen rol weggelegd voor een eigen specifiek stembeleid.

Uitsluiting

Het Fonds belegt niet in bedrijven die niet handelen in de geest van de Global Compact Principles van de VN. Daarnaast belegt het Fonds niet in bedrijven die betrokken zijn bij de ontwikkeling van controversiële wapensystemen of bij de verschaffing van diensten voor de ontwikkeling, het gebruik en onderhoud van deze systemen of bij controversiële wapenhandel. Het Fonds hanteert hiervoor een uitsluitingenlijst.

Gedragscode

Het Fonds zorgt ervoor dat bij de personen die belast zijn met de (uitvoering) van het beleggingsbeleid geen sprake is van belangenverstrengeling of tegenstrijdige belangen. Deze personen zijn gebonden aan de door het Fonds opgestelde gedragscode. Deze gedragscode voldoet aan de eisen die DNB en de AFM hieraan stellen. Het Fonds heeft een compliance officer die toeziet op de juiste naleving van de gedragscode.

15 BIJLAGE 5: Investment Beliefs

15.1 Inleiding

De Stichting Pensioenfonds ANWB (het fonds) voert de pensioenregelingen uit voor de medewerkers en voormalig medewerkers van de ANWB en bij de ANWB behorende dochterondernemingen die hun pensioenregeling bij het fonds willen onderbrengen. Het fonds heeft tot doel uitvoering te geven aan de pensioenregelingen, zoals die gelden voor de aangesloten ondernemingen en het is verantwoordelijk voor de correcte uitvoering van de pensioenafspraken die gemaakt zijn tussen werkgevers en werknemers en waarvan het pensioenfonds de opdracht tot uitvoering heeft aanvaard. Uitgangspunt bij het beheer van de pensioenen zijn de pensioenreglementen en de daarin gemaakte afspraken, de vastgestelde risicohouding na overleg met belanghebbenden, de uitvoeringsovereenkomst en de opdrachtaanvaarding.

Het vertrouwen bij de deelnemers over de (uiteindelijke) pensioenuitkering, het streven naar waardevastheid en een heldere communicatie met alle pensioenbelanghebbenden zijn leidend in het handelen van het pensioenfondsbestuur.

De kernpunten in de missie zijn:

1. Uitvoering passend bij en rekening houdend met de overtuigingen van de belanghebbenden.
2. Streven naar indexatie van de pensioenen.
3. Heldere communicatie over resultaten en risico's.
4. Streven naar efficiency in uitvoering en beheer.

Het fonds beheert voor de deelnemers het vermogen met het doel daarop een vermogensgroei te realiseren die is afgestemd op de pensioenambities van het fonds. Er wordt gestreefd naar een stabiele ontwikkeling van het resultaat (rendement en risico) op het belegd vermogen. Het fonds beoordeeld daarom bij beleggingsbeslissingen altijd de samenhang van rendement, risico en kosten.

Vanuit die taak en missie heeft het fonds de volgende beleggingsbeginselen geformuleerd ten aanzien van de beleggingen. Deze beleggingsbeginselen, ook wel investment beliefs genoemd, vormen de basis of de filosofie voor de inrichting van het vermogensbeheer. Hiermee wordt onder andere verstaan de verdeling van het belegd vermogen over de verschillende beleggingscategorieën en beleggingsstijlen en de beheersing van beleggingsrisico's.

De beleggingsbeginselen worden kenbaar gemaakt aan de Integraal Vermogensbeheerder, NN IP. Voor hen zijn de beginselen richtinggevend bij het vermogensbeheer van de portefeuille, inclusief het aanstellen van de onderliggende managers en het vaststellen van de beleggingsrichtlijnen.

15.2 Governance

Voor de het fonds geldt het principe van 'keep it simple'

Het fonds wil alleen beleggen in markten die het begrijpt en die goed functioneren. Indien een markt wordt gedomineerd door enkele partijen of niet-integere kenmerken vertonen, dan wil het fonds hier niet in beleggen.

Taken en verantwoordelijkheden zijn helder benoemd

Een duidelijk governance framework zorgt voor een goede scheiding van taken en verantwoordelijkheden. Het fonds wordt op het gebied van balansrisico's en het beleggingsbeleid ondersteund door een balansrisico adviescommissie (BRAC). Het fonds wil met het samenbrengen van zowel risico- en rendementsdoelstellingen in de BRAC bewerkstelligen dat beslissingen weloverwogen worden genomen. Tevens wil het fonds hiermee de kans vergroten dat de gestelde doelen worden bereikt. Het balansrisico wordt hierbij gemonitord.

Het management van de beleggingen wordt via een fiduciaire manager uitbesteed aan externe managers. Het fonds ziet toe op de gemaakte keuzes van de fiduciair manager en monitort de fiduciair manager en de prestaties van de externe managers.

15.3 Rendement

De verplichtingen van de het fonds vormen het uitgangspunt voor de inrichting van de beleggingsportefeuille

De beleggingen van het fonds worden in samenhang met de structuur van de verplichtingen beheerd met als uitgangspunt dat het balansrisico in lijn is met de risicohouding van de het fonds. Het fonds wil de verplichtingen ook kunnen nakomen bij een mogelijke overdracht van het fonds. Daarom wordt belegd in liquide en waardeerbare beleggingen.

De strategische assetallocatie is de bepalende factor in het risicoprofiel

De strategische assetallocatie heeft de grootste impact op het risicoprofiel en het rendement van de beleggingen. Het is derhalve van groot belang dat de strategische assetallocatie wordt afgestemd op de structuur van de verplichtingen.

Uitgangspunt bij de invulling van de beleggingen is passief beheer. Enkel actief beheer daar waar dat lonend is in inefficiënte markten.

Door het gericht inzetten van passief beheer wordt een bewuste keuze gemaakt voor het besteden van risico-budget en fee-budget. Het fonds kiest ervoor om enkel in bepaalde inefficiënte markten actief beheer te voeren en op deze manier een hoger rendement dan het marktrendement te behalen.

15.4 Risico

Risicomanagement is een integraal onderdeel van het beleggingsproces

Het fonds zoekt een middenweg tussen de zekerheid om de nominale pensioenen uit te keren en de mogelijkheid om de pensioenen op lange termijn te indexeren binnen de grenzen die hieraan gesteld worden o.a. vanuit beschikbaar risicobudget. Daarmee is het risico een vast onderdeel in een afweging tussen rendement, kosten en risico in het beleggingsproces. Belangrijke risicomaatstaven in de afweging zijn scenario's, de kansen dat een bepaald scenario zich voordoet en de mate van verlies die kan optreden als een bepaald scenario zich voordoet. Daarnaast wordt aan de hand van Tracking Errors gekeken naar het relatieve risico.

Diversificatie loont om risico's te reduceren

Door het spreiden van de beleggingsportefeuille over verschillende beleggingscategorieën, stijlen en regio's, die een niet-perfecte onderlinge samenhang in termen van risico en rendement vertonen, kan het risico/rendementsprofiel van de totale portefeuille worden verbeterd.

Het fonds wil een beperkte hoeveelheid risicobronnen, waarbij wel gewaarborgd is dat er voldoende diversificatie optreedt. Hierbij wordt primair gealloceerd naar aandelen en vastrentende waarden.

De onderlinge samenhang tussen de verschillende beleggingscategorieën kan door de tijd heen veranderen. In extreme marktomstandigheden valt diversificatie soms weg. De beoogde diversificatie kan hierdoor wijzigen en er kunnen zogenaamde staartrisico's optreden. Om deze redenen wordt ook dit aspect actief gemonitord.

Niet alle risico's worden beloond

Het fonds moet, om de doelstellingen te halen, beleggingsrisico lopen waarvoor het aannemelijk is dat het wordt beloond. Als dat niet het geval is, wordt het risico afgedekt. De mate en manier van afdekking wordt sterk bepaald door een kosten-baten afweging.

15.5 Transparantie

Ieder beleggingsproduct of beleggingsinstrument is voor het fonds transparant en begrijpelijk

Het fonds vindt dat het moeten kunnen begrijpen hoe de beleggingsproducten en beleggingsinstrumenten in elkaar zitten. Als voorwaarde voor de transparantie en de begrijpelijkheid van de verschillende beleggingsproducten en –instrumenten vindt het fonds dat het te allen tijde noodzakelijk moet zijn om een duidelijk beeld te hebben van de mogelijke risico's en om de voor- en nadelen van instrumenten te begrijpen.

Beleggingskosten wegen mee in keuzes die gemaakt worden bij de invulling van de beleggingsportefeuille

Om grip te krijgen en te houden op beleggingskosten dienen deze duidelijk en transparant te worden omschreven. Vergoedingen aan vermogensbeheerders dienen doelgericht te worden ingezet in die markten waar dat lonend wordt geacht.

Derivaten worden alleen gebruikt op een transparante wijze

Het gebruik van derivaten is alleen toegestaan indien dit op een transparante en begrijpelijke wijze plaatsvindt. Het doel van het gebruik van derivaten is efficiënt portefeuillebeheer, risico's verminderen en op een gecontroleerde wijze toepassen van specifieke beleggingsdoelstellingen. Het gebruik van derivaten dient expliciet onderdeel te zijn van het beleid omtrent risicobeheersing.

15.6 Maatschappelijk Verantwoord Beleggen

Maatschappelijk verantwoord beleggen vormt een geïntegreerd onderdeel van de bepaling en uitvoering van het beleggingsbeleid

Het fonds wil, vanuit goed huisvaderschap, voorkomen dat gelden terechtkomen bij ondernemingen die handelen in strijd met wet- en regelgeving. Zij kiezen ervoor om in ieder geval de uitgangspunten van Global Compact van de Verenigde Naties te hanteren. Het fonds onderschrijft de UNPRI en stelt alleen vermogensbeheerders aan die UNPRI ondertekenaars zijn of die duidelijk maken dat dit op afzienbare tijd zal plaatsvinden.

Invulling van Maatschappelijk Verantwoord Beleggen

Het fonds geeft invulling aan het beleid omtrent Maatschappelijk Verantwoord Beleggen door periodiek de mandaathouders een lijst met uitsluitingen toe te sturen. Op deze lijst staan in ieder geval beleggingen die in strijd zijn met de wet en regelgeving als ook in strijd met de uitgangspunten van Global Compact van de Verenigde Naties. Daarnaast onderzoekt het fonds regelmatig of de beleggingen, binnen de wensen van de belanghebbenden, beter kunnen voldoen aan ESG-criteria. Als dat het geval is, worden de beleggingen daarop aangepast.

16 BIJLAGE 6: Financieel Crisisplan

16.1 Inleiding

Stichting Pensioenfonds ANWB (hierna: het Fonds) dient, als onderdeel van de beschrijving van de hoofdlijnen van het interne beheersingssysteem, in de actuariële en bedrijfstechnische nota (ABTN) van het Fonds een financieel crisisplan op te nemen. Dit staat in de Beleidsregel financieel crisisplan pensioenfondsen van DNB (hierna: beleidsregel⁸). Het financieel crisisplan is een beschrijving van maatregelen die het Fonds op korte termijn zou kunnen inzetten indien de beleidsdekkingsgraad zich bevindt of zeer snel beweegt richting kritische waarden waardoor het realiseren van de doelstelling van het Fonds in gevaar komt.

Op grond van de beleidsregel moet het financieel crisisplan de volgende elementen bevatten:

1. Welke financiële situatie(s) bij het Fonds duidt het Fonds aan als een crisissituatie(s),
2. Bij welke beleidsdekkingsgraad kan het Fonds er zonder korten niet meer uitkomen,
3. Welke maatregelen staan ter beschikking om de beleidsdekkingsgraad te verhogen,
4. In welke mate kunnen de maatregelen ingezet worden,
5. Wat is het financiële effect van de maatregelen,
6. Hoe wordt op evenwichtige wijze rekening gehouden met de belangen van de verschillende belanghebbenden,
7. Hoe en wanneer wordt met belanghebbenden gecommuniceerd over het financieel crisisplan,
8. Wat is het besluitvormingsproces als het financieel crisisplan moet worden uitgevoerd,
9. Op welke wijze wordt het financieel crisisplan op actualiteit getoetst.

In de hiernavolgende hoofdstukken komen bovenstaande elementen aan de orde zoals die zijn uitgewerkt door het bestuur van het Fonds.

16.2 Doel en kader van het financieel crisisplan

Het doel van het financieel crisisplan (met de inhoud zoals in de inleiding hiervoor beschreven) is dat het bestuur beter is voorbereid op een crisissituatie en kan worden voorkomen dat er in de drukte van een crisis mogelijkheden over het hoofd worden gezien. Het is gericht op hoe in de toekomst om te gaan met crisissituaties. De concrete maatregelen die het bestuur zal nemen in geval van een crisissituatie zullen echter altijd afhankelijk zijn van de aard van de crisis en de feiten en omstandigheden op dat moment. Het plan is dan ook geen draaiboek.

16.3 Crisissituatie

Het Fonds voert de pensioenregelingen uit van de aangesloten werkgevers. Uitgangspunten van de financiële opzet van de pensioenregelingen zijn:

1. Dat de jaarlijkse opbouw van de pensioenaanspraken kan worden gefinancierd uit de premies,
2. Dat afhankelijk van de beleidsdekkingsgraad, de opgebouwde pensioenaanspraken van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden jaarlijks, door middel van toeslagen, kunnen worden verhoogd met de ontwikkeling van de prijzen met een maximum van 4%; de financiering hiervan komt uit de beleggingsrendementen, die het Fonds weet te behalen.

De indexatiegrenzen geven aan waarboven voorwaardelijke toeslagverlening plaatsvindt en waarboven 100% van de voorwaardelijke toeslagverlening op opgebouwde aanspraken als compensatie van de inflatie kan plaatsvinden. Deze toeslagen mogen wettelijk (gedeeltelijk) betaald worden indien de beleidsdekkingsgraad zich bevindt boven de 110%. De inhaalindexatiegrens geeft aan boven welke beleidsdekkingsgraad inhaal van gemiste voorwaardelijke toeslagen kan plaatsvinden.

⁸ Staatscourant 9 december 2011, nr. 22350

Het Fonds is een ondernemingspensioenfonds. In de uitvoeringsovereenkomsten met de werkgevers is geen bijstortingsplicht voor de werkgever overeengekomen in geval van een tekort bij het Fonds. Wel is bepaald dat dan in overleg wordt getreden. Het is de ambitie van het bestuur de toeslag van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden volledig te indexeren.

Het bestuur onderscheidt in het kader van dit crisisplan de volgende situaties:

Fase 1: als de beleidsdekkingsgraad onder het Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV) komt is er sprake van de eerste fase van een crisis. Het MVEV is per 1-1-2017 gelijk aan 104,2%.

Fase 2: als de beleidsdekkingsgraad zodanig laag komt te liggen dat een herstel uit een situatie van dekkingstekort niet mogelijk is zonder aanvullende maatregelen is er sprake van een tweede fase van crisis. De beleidsdekkingsgraad is dan onder de grens van de zogenaamde kritische beleidsdekkingsgraad gekomen.

Verder is er sprake van een crisis als het bestuur van mening is dat de situatie zodanig is dat sprake is van een crisis. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de beleidsdekkingsgraad boven het Vereist Eigen Vermogen ligt maar in korte tijd snel daalt.

Met het financieel crisisplan is het Fonds voorbereid op een situatie van dekkingstekort, waarin tijdig herstel binnen de gestelde termijn van 10 jaar niet (meer) haalbaar is. Het bestuur heeft met dit plan vooraf nagedacht over hoe te handelen als een dergelijke situatie zich voordoet. Het bestuur heeft voor de situatie van een dekkingstekort het proces en de maatregelen benoemd, die dan in principe aan de orde zouden moeten komen.

Het plan richt zich dus vooral op een situatie van dekkingstekort. Structurele bewegingen zoals langer leven en daling van de rente maken geen onderdeel uit van dit beleid, tenzij die leiden tot een dekkingstekort. Tot slot zijn er situaties die geen directe financiële gevolgen hebben, maar het Fonds ook kunnen treffen. Voorbeelden hiervan zijn een bestuurscrisis, een operationele crisis of het wegvallen van de werkgevers. Ook deze situaties maken geen onderdeel uit van dit plan.

16.4 Risico's

In deze paragraaf worden risico's beschreven die naar het oordeel van het bestuur kunnen leiden tot een crisissituatie.

1. Veroudering van het deelnemersbestand, waardoor de gemiddelde kostprijs van de pensioeninkoop stijgt;
2. Het arbeidsongeschiktheids- en overlijdensrisico;
3. Renterisico;
4. Marktrisico;
5. Veranderingen in wet- en regelgeving die de beleidsdekkingsgraad beïnvloeden, zoals een wijziging van de wijze van middelen van de dekkingsgraad of aanpassing van de UFR.

Het risico met betrekking tot indexering wordt opgevangen door de jaarlijkse bepaling van de toeslag, op basis van de aanwezige beleidsdekkingsgraad. Vanwege de voorwaardelijkheid van de indexering wordt bij een lage beleidsdekkingsgraad geen of een beperkte toeslag toegekend.

16.5 Kritische beleidsdekkingsgraad

Als de beleidsdekkingsgraad zodanig laag komt te liggen dat een herstel uit een situatie van dekkingstekort niet mogelijk is zonder aanvullende maatregelen dan is het Fonds onder de kritische beleidsdekkingsgraad gekomen. Het bestuur beschouwt een situatie van dekkingstekort gelijktijdig met een beleidsdekkingsgraad onder de kritische beleidsdekkingsgraad als de tweede fase van een crisissituatie. Er zijn dan extra maatregelen nodig om binnen de daarvoor staande termijn te kunnen

herstellen. Met extra wordt bedoeld maatregelen, die buiten het reguliere premie- en indexatiebeleid vallen. Met termijn wordt bedoeld een hersteltermijn van 10 jaar.

De kritische beleidsdekkingsgraad zal per kwartaal gemonitord worden. Aan het eind van ieder jaar zal opnieuw worden vastgesteld op basis van de dan geldende economische omstandigheden, regelgeving en beleid van het Fonds hoe de situatie zich ontwikkeld heeft en of het Fonds zich onder de kritische beleidsdekkingsgraad bevindt. En of voor het volgende jaar weer aanvullende maatregelen nodig zijn. Tevens wordt de kritische beleidsdekkingsgraad bij beleidswijzigingen opnieuw vastgesteld.

16.6 Maatregelen / verzoek

Hieronder zijn de maatregelen en verzoek weergegeven die het bestuur effectief kan inzetten of initiëren (bij de werkgevers) om de beleidsdekkingsgraad te verhogen of om te voorkomen dat een beleidsdekkingsgraad verder wegzakt richting de kritische grens. Van onvoldoende herstel is sprake als de beleidsdekkingsgraad, in een situatie van dekkingstekort, onder de kritische beleidsdekkingsgraad is gedaald. Maatregelen zijn dus niet nodig als het beoogde herstel met het huidige beleidskader binnen het tijdspad van het crisisplan wordt gehaald.

Verzoek: bijstorting door werkgevers (voorwaardelijk)

De werkgevers zijn niet verplicht tot het betalen van extra premie. Het Fonds kan de sociale partners wel verzoeken om andere afspraken te maken over de premiebetaling op grond van de cao of arbeidsvoorwaarden. Daarin zijn de werkgevers met de werknemersorganisaties overeengekomen dat de lasten van de te nemen maatregelen evenwichtig worden verdeeld over de ANWB, de medewerkers en de gepensioneerden. Een eventuele bijdrage van ex-deelnemers en gepensioneerden valt hier buiten, daar dit een bevoegdheid is van het bestuur.

Dit overziend stelt het bestuur vast dat het bestuur niet zelf maatregelen met betrekking tot actieve deelnemers en de werkgevers kan inzetten en dat feitelijk alleen de maatregelen van korten van bestaande rechten aan het bestuur ter beschikking staan. Daarentegen is de aanpak vanuit dit crisisplan er wel op gericht de werkgevers en werknemersorganisaties tijdig te informeren over een verwachte crisissituatie, zodat met een grote kans en tijdig een beroep gedaan kan worden op het inzetten van dit verzoek.

Maatregel 1: aanpassen beleggingsbeleid

Het bestuur heeft ook gekeken naar het aanpassen van het beleggingsbeleid als maatregel om de beleidsdekkingsgraad te verhogen. Het bestuur zal te allen tijde proberen te voorkomen dat de beleidsdekkingsgraad onder de absolute ondergrens komt van 80%. Het bestuur zal in geval van een crisis op dat moment bezien of het beleggingsbeleid (dat op dat moment geldt) mogelijkheden biedt om de beleidsdekkingsgraad te verhogen. Die kans wordt klein geacht, omdat een fonds met een dekkingstekort het risicoprofiel niet mag verhogen. Daarom wordt van deze maatregel een geringe bijdrage verwacht in geval van een crisis.

Maatregel 2a: Uniform korten

Het korten van pensioenaanspraken en pensioenrechten is een noodmaatregel die verbonden is aan strikte regelgeving uit de Pensioenwet. De herstelkracht van korten is substantieel en kan alleen worden ingezet om uiteindelijk, nadat alle andere maatregelen zijn ingezet, in een gegeven plan periode op het MVEV uit te komen. Een uniforme korting met een bepaald percentage levert een stijging van de dekkingsgraad op met hetzelfde percentage bij een dekkingsgraad van om en nabij de 100%.

Het korten van pensioenaanspraken en pensioenrechten vindt plaats indien:

1. Herstel van de beleidsdekkingsgraad naar het niveau van het VEV naar verwachting niet binnen een termijn van 10 jaar mogelijk is. Deze korting mag worden gespreid over 10 jaar en deze korting is voorwaardelijk;
2. De beleidsdekkingsgraad gedurende 5 jaar lager is dan het MVEV. Deze korting mag ook worden gespreid, maar is onvoorwaardelijk.

Het Fonds hanteert uniform korten als uitgangspunt bij korten van pensioenaanspraken en pensioenrechten. Deze worden met een gelijk percentage verminderd. Daarmee worden deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in gelijke mate geraakt. Dit uitgangspunt kan worden gemotiveerd vanuit oogpunt van solidariteit. Als het goed gaat met het Fonds profiteert iedereen hiervan, in slechte tijden geldt het omgekeerde.

Het effect van uniform korten pakt voor de verschillende groepen echter anders uit. Pensioengerechtigden merken een korting direct door koopkrachtverlies. Voor actieve en gewezen deelnemers wordt het koopkrachtverlies uitgesteld en bestaat de mogelijkheid dat de korting ongedaan wordt gemaakt voordat het pensioen in gaat.

Maatregel 2b: gedifferentieerd korten

Indien naar mening van het bestuur een groep teveel wordt geraakt door toepassing van uniform korten naast andere maatregelen, dan kan het bestuur besluiten om het herstel te bewerkstelligen door eerst gedifferentieerd te korten.

Indien deelnemers bijvoorbeeld door maatregelen 1 en 2a al bijdragen in het herstel van het Fonds kan het Fonds besluiten tot een gedifferentieerde korting ten laste van de pensioengerechtigden en gewezen deelnemers. De verhouding kan ook omslaan ten gunste van pensioengerechtigden en gewezen deelnemers indien aan hen bijvoorbeeld lange tijd geen toeslag is verleend.

Het bestuur bekijkt over een langere tijd van herstel of de twee genoemde groepen in evenwichtige mate hebben bijgedragen aan het herstel tot dan toe, rekening houdend met de omvang van de twee groepen in het geheel van het Fonds.

16.7 Maatregelen ongedaan maken

Het bestuur beschouwt het beëindigen van een maatregel als ongedaan maken en het met terugwerkende kracht ongedaan maken van een maatregel als repareren.

De genoemde maatregelen worden in beginsel bij een verbetering van de beleidsdekkingsgraad ongedaan gemaakt. Of hiertoe wordt overgegaan hangt af van de specifieke feiten en omstandigheden van dat moment. Hierbij komen de volgende maatregelen in aanmerking:

1. Uniform korten (maatregel 2a)
2. Gedifferentieerd korten (maatregel 2b)

Bijstortingen van de werkgevers (verzoek) en hogere werknemerspremies, indien die er zijn, zijn maatregelen die naar de mening van het bestuur een blijvend financieringskarakter hebben. Ze kunnen wel beëindigd worden maar lenen zich niet goed om gerepareerd te worden.

Beëindigen (ongedaan maken) en met terugwerkende kracht ongedaan maken (repareren) van maatregelen

Onder het nieuwe Financieel Toetsingskader moet de ontwikkeling van de koopkracht (inclusief het verlies van koopkracht door kortingen of gemiste indexatie) vanaf 1 januari 2015 voor iedere deelnemer worden bijgehouden. Het uitgangspunt is dat maatregelen (met terugwerkende kracht) ongedaan worden gemaakt vanaf 1 januari 2015.

Het bestuur hanteert voor het (met terugwerkende kracht) ongedaan maken van maatregelen de volgende richtlijn:

Als de beleidsdekkingsgraad boven de inhaalindexatiegrens (indien dit hoger is dan het VEV, anders het VEV) is, dan wordt bezien in welke mate en op welke wijze het ongedaan maken van kortingen en het inhalen van gemiste indexatie kan plaatsvinden, rekening houdend met het feit dat korting bij gepensioneerden onmiddellijk leidt tot koopkrachtverlies en dat korting voor deelnemers en ex-deelnemers pas op langere termijn tot koopkrachtverlies leidt. Ook hier geldt dat evenwichtigheid van maatregelen voorop staat.

Het inhalen van gemiste indexatie bij (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden is mogelijk (volgens het huidige beleidskader) bij een beleidsdekkingsgraad boven de inhaalindexatiegrens. De inhaalindexatiegrens is per 1 januari 2017 gelijk aan 122,4%.

Indien op basis van een verbetering van de beleidsdekkingsgraad delen van eerdere maatregelen zijn teruggedraaid en/of gerepareerd, en direct daarna het Fonds toch weer in een crisissituatie terecht komt zal het bestuur er op letten dat door de nieuwe en nog lopende maatregelen de diverse belanghebbenden niet onevenredig worden geraakt.

De beleidsdekkingsgraad mag door het ongedaan maken van een genomen maatregel niet zakken tot de inhaalindexatiegrens tenzij de VEV boven deze grens ligt. De peildatum voor de beleidsdekkingsgraad is de gemiddelde dekkingsgraad over de 12 maanden voorafgaand aan 1 januari van een jaar.

16.8 Toetsing maatregelen aan evenwichtige belangenafweging

In artikel 105, lid 2 van de Pensioenwet is opgenomen dat het bestuur bij het bepalen van het beleid op evenwichtige wijze rekening moet houden met de belangen van alle bij het Fonds betrokken groepen. Dit geldt ook voor het financieel crisisplan. Aspecten die hierbij van belang zijn:

1. Op welke groepen heeft een maatregel impact en in welke mate?
2. Is er voldoende evenwicht tussen de gevolgen en de herstelkracht van een maatregel?
3. Hoe een maatregel ongedaan te maken als er weer sprake is van herstel?
4. Wat zijn de effecten van een maatregel op de solidariteit?

Het bestuur heeft bij het opstellen van het financieel crisisplan rekening gehouden met bovenstaande aspecten. In het hiernavolgende wordt hier nader op ingegaan.

Voor het antwoord op de vraag of er evenwicht is tussen de impact van de maatregelen en de herstelkracht is eerst van belang vast te stellen welke maatregelen effectief ingezet kunnen worden.

Inbreng vanuit de actieve deelnemers is het resultaat van onderhandelingen tussen de sociale partners. Als dit zich voordoet zal dit worden getoetst aan een evenwichtige belangenafweging.

Korten op bestaande pensioenaanspraken heeft grote herstelkracht. Met de uniforme kortingsmaatregel worden deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in gelijke mate geraakt. Dit kan worden gerechtvaardigd vanuit het oogpunt van solidariteit. Korten pakt echter anders uit voor de verschillende groepen. Gepensioneerden merken dit direct. Deelnemers en gewezen deelnemers hebben

meer kans dat de korting ongedaan wordt gemaakt. Daarom wordt de mogelijkheid open gehouden van gedifferentieerde korting.

Gedifferentieerde korting kan op twee manieren ingevuld worden afhankelijk van de te maken belangenafweging. Indien de deelnemers al bijdragen door bepaalde maatregelen kan gedifferentieerde korting voor alleen pensioengerechtigden en gewezen deelnemers een optie zijn. Indien de deelnemers niet extra bijdragen kan een gedifferentieerde korting van alleen de deelnemers een optie zijn, gelet op het bovenstaande.

16.9 Communicatie over genomen maatregelen

In dit hoofdstuk staat de communicatie van het financieel crisisplan. Dit maakt onderdeel uit van het communicatieplan van het Fonds. De daarin vastgelegde uitgangspunten zoals duidelijke en begrijpelijke communicatie vormen ook de basis voor de communicatie omtrent het beleid bij dekkingstekort.

Doelgroepen

De primaire doelgroepen zijn de actieve deelnemers, de gewezen deelnemers en de pensioengerechtigden. De communicatie richt zich op deze drie doelgroepen. Hierna te noemen 'de belanghebbenden'.

Doelstellingen

De belanghebbenden tijdig, duidelijk en begrijpelijk informeren over de crisissituatie, de maatregelen, het waarom van de maatregelen en de gevolgen ervan voor de belanghebbenden.

Tijdig informeren

Het bestuur heeft vijf communicatiefases gedefinieerd:

1. Zodra het financieel crisisplan definitief is, informeert het Fonds de belanghebbenden over het (voor een deel) gewijzigde beleid.
2. Op het moment dat het Fonds constateert dat het zich in een crisissituatie bevindt, dan start de tweede communicatiefase: de belanghebbenden, maar ook de werknemersorganisaties, worden proactief over de crisissituatie en het proces geïnformeerd.
3. Zodra de besluitvorming over de te nemen maatregelen heeft plaatsgevonden, informeert het Fonds de belanghebbenden binnen een week over de maatregelen. Het Fonds bereidt proactief de communicatie voor om de communicatie tijdig te kunnen realiseren.
4. Als de situatie bij het Fonds zodanig is dat maatregelen ongedaan gemaakt kunnen worden, dan start de vierde communicatiefase. Het Fonds informeert de belanghebbenden binnen een week na de definitieve besluitvorming over het ongedaan maken van maatregelen.
5. Daarna, en tussen communicatiefase 3 en 4, blijft het Fonds de belanghebbenden regelmatig informeren over de ontwikkeling van de financiële situatie van het Fonds.

De centrale boodschap die wordt gecommuniceerd bestaat uit:

“De financiële situatie van uw pensioenfonds staat er financieel niet goed voor. Het herstelt niet zoals verwacht. Het is belangrijk dat de financiële situatie verbetert, voor behoud van een pensioenregeling zoals we die nu kennen. Dan kunnen wij u naar de toekomst toe een goed pensioen blijven bieden. Daarbij vindt het bestuur het belangrijk dat alle partijen een bijdrage leveren. Ook van u vragen we een bijdrage.”

Het hiervoor genoemde is de centrale hoofdboodschap op het moment dat het bestuur besluit tot aanvullende herstelmaatregelen. In bijlage A staat per communicatiefase de boodschap weergegeven.

Communicatiemiddelen

Het Fonds beschikt over een set aan communicatiemiddelen.

Huidige middelen voor alle belanghebbenden:

1. Helpdesk

2. Website
3. Brief
4. Nieuwsbrief
5. Pensioenoverzicht (UPO)

Huidige middelen alleen voor deelnemers:

1. Personeelsbladen
2. Intranet (via werkgevers)

Het medium en de boodschap moeten in evenwicht zijn. Bijvoorbeeld een brief aan alle belanghebbenden is een formeel en redelijk zwaar instrument. Dat zet het Fonds alleen in als de boodschap eveneens redelijk formeel en zwaar is, wat in het geval van onvoldoende herstel zo is. Zeker op het moment dat er sprake is van korten op pensioenaanspraken en pensioenrechten.

16.9.1 Communicatie en inzet middelen

Bij onvoldoende herstel zijn diverse scenario's / combinaties van maatregelen mogelijk en iedere maatregel heeft betrekking op bepaalde doelgroepen. Het Fonds kiest ervoor om alle belanghebbenden gelijktijdig met dezelfde boodschap, op dezelfde wijze en op hetzelfde moment te informeren. Dit doet het Fonds onder andere om alle belanghebbenden te laten zien dat iedere groep een steentje bijdraagt en dat de pijn evenwichtig is verdeeld.

De maatregelen 2a en 2b hebben betrekking op het korten van pensioenaanspraken en pensioenrechten en dat is voor belanghebbenden zeer ingrijpend. Het vraagt extra communicatie-inspanningen om de belanghebbenden goed te informeren. Het Fonds kan in een dergelijke situatie ervoor kiezen andere dan bovengenoemde communicatiemiddelen te gebruiken. Bijvoorbeeld een bijeenkomst. Bijeenkomsten bieden de mogelijkheid de dialoog met de belanghebbenden aan te gaan en geven de ruimte voor het stellen van vragen. Ook zou het Fonds in overleg kunnen gaan met de werkgevers om een bijlage bij de salarisspecificatie te voegen.

Het pensioenoverzicht is ieder jaar het belangrijkste communicatiemiddel. De effecten van de maatregelen 2a en 2b komen terug in het pensioenoverzicht. Op het moment dat sprake is van deze maatregelen wil het Fonds het eerstvolgende pensioenoverzicht waarin die effecten zichtbaar zijn, zo snel als de administratie dat mogelijk maakt, verstrekken aan de belanghebbenden, met in de voorloophbrief uitleg daarover.

In bijlage A een gedetailleerd overzicht van de communicatiefasen, de inhoud van de communicatie, de boodschap per fase en de inzet van de middelen.

Media

Het Fonds informeert de belanghebbenden binnen een week nadat besluitvorming over de maatregelen heeft plaatsgevonden. Zodat ze informatie niet via andere kanalen, zoals de media, kunnen vernemen. Zeker op het moment dat er sprake is van korten. Want als belanghebbenden die informatie via de media vernemen kan hun vertrouwen worden geschaad. Verder hanteert het Fonds in de communicatie een passief mediabeleid. Het bestuur van het Fonds wijst van tevoren een woordvoerder aan. Anderen, zoals bestuursleden en de medewerkers van de uitvoeringsorganisatie, zeggen niets en verwijzen journalisten naar de woordvoerder. Het bestuur van het Fonds bereidt proactief ook een passief persstatement voor. Zo kunnen vragen goed beantwoord worden, zonder dat het Fonds zelf de pers opzoekt.

Planmatige aanpak

Zodra sprake is van onvoldoende herstel en dit plan in werking treedt, wordt een tijdelijk team geformeerd dat de lead heeft voor de uitvoering en eventuele bijsturing van de communicatie. Het team bestaat uit een of twee bestuursleden, de woordvoerder, een communicatieadviseur en (zeker in geval van het verzoek) een afvaardiging van de werkgever. Het team start met het tegen het licht houden van deze communicatie uitgangspunten in relatie tot de actuele situatie. Want dat kan vragen om aanpassingen

en/of verdere detaillering. Ook maakt het team afspraken over het tijdsplan gekoppeld aan de communicatiefasen. Het team houdt het bestuur op de hoogte.

Toetsing en evaluatie

Het Fonds hecht aan duidelijke en begrijpelijke communicatie. De teksten van de brieven worden vooraf getoetst bij enkele belanghebbenden. De reacties worden secuur gevolgd en telkens getoetst op de noodzaak tot (re)actie. Tussentijds wordt het geheel aan communicatie geëvalueerd in samenhang met de vragen van deelnemers, website statistieken en andere beschikbare gegevens. Dit kan leiden tot tussentijdse aanpassingen in de communicatie. Achteraf wordt de totale communicatie geëvalueerd.

16.9.2 Besluitvormingsproces

Op grond van de statuten worden besluiten van het bestuur bij meerderheid van stemmen genomen waarbij ten minste de helft van de bestuursleden plus één aanwezig moet zijn. Dit besluitvormingsproces geldt ook voor een besluit tot toepassing van onderhavig financieel crisisplan.

Het bestuur komt binnen 2 weken bijeen op initiatief van een van de bestuursleden of een van de adviseurs, maar in elk geval als blijkt dat de beleidsdekkingsgraad, die maandelijks wordt vastgesteld, voor de eerste keer niet uitkomt boven het MVEV óf in een situatie van dekkingstekort onder de kritische beleidsdekkingsgraad geraakt. De initiatiefnemer draagt zorg voor het informeren van de bestuursleden en adviseurs en organiseert een vergadering. Het bestuur stelt zich op de hoogte van de situatie, neemt besluiten en zet de benodigde acties uit. De Raad van Toezicht en het Verantwoordingsorgaan zullen binnen een week na de genoemde bijeenkomst van het bestuur in een gezamenlijke vergadering met het bestuur geïnformeerd worden over de ontwikkeling van de beleidsdekkingsgraad.

BIJLAGE A: Communicatie en inzet middelen per fase			
Communicatiefase	Informeren over	Centrale boodschap	Inzet middelen
Fase 1: definitief financieel crisisplan, te hanteren ingeval van crisis, gereed.	Het beleidsplan ingeval van crisis	“Het herstel van de financiële positie van het fonds liep eind 2011 achter op het tijdsplan van het herstelplan. Nu zijn extra herstelmaatregelen genomen, maar het is onzeker of het nu geplande herstelplan gerealiseerd kan worden. Dit is zo omdat de koersen van de aandelen en de hoogte van de rente daarop invloed uitoefenen. Daarom heeft bestuur van het fonds een financieel crisisplan opgesteld. We willen u informeren over de inhoud daarvan”	- Brief naar belanghebbenden - Website - Q & A's
Fase 2: onvoldoende herstel (voorafgaand aan de besluitvorming over nieuwe maatregelen)	- Financiële situatie van het fonds - Herstelplan vs. herstelplan - Mogelijke maatregelen en de betekenis ervan voor de belanghebbenden - De zwaarte van de maatregelen en de wegingen van het bestuur - Procesinformatie	“De financiële situatie van uw pensioenfonds herstelt niet goed genoeg. Het bestuur van het fonds bekijkt op dit moment welke maatregelen genomen moeten worden. (Optioneel: we proberen alles op alles te zetten om korten te voorkomen.) U hoort van ons.”	- Brief naar belanghebbenden - Website - Q & A's

16.9.3 Jaarlijkse toetsing actualiteit financieel crisisplan bij dekkingstekort

Het bestuur toetst eenmaal per jaar of het financieel crisisplan bij een situatie van dekkingstekort nog voldoende actueel is. Daarnaast kan het bestuur het plan gedurende het jaar aanpassen.

<p>Fase 3: besluitvorming over maatregelen (binnen een week na besluitvorming)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Financiële situatie - Herstelpad vs. herstelplan - De maatregelen die genomen zijn, wat betekent dit voor u (doelgroep specifiek) en het waarom van die besluitvorming - Gevolgen van de maatregelen en in het bijzonder voor de hoogte van het pensioen - Evenwichtige verdeling van de pijn over de doelgroepen - Verwachtingen toekomst - Gevolgen voor waardeoverdracht - Procesinformatie 	<p>“De financiële situatie van uw pensioenfonds herstelt niet zoals verwacht. Het is belangrijk dat de financiële situatie verbetert, voor behoud van een pensioenregeling zoals we die nu kennen. Dan kunnen wij u naar de toekomst toe een goed pensioen blijven bieden. Daarbij vindt het bestuur het belangrijk dat alle partijen een bijdrage leveren. Ook van u vragen we een bijdrage.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Brief naar alle belanghebbenden (in geval van korten uiterlijk een maand voordat de korting plaatsvindt)* - Website - Intranet met link naar de website - Q & A's - Aanvullend in geval van korten: - Bijeenkomst: optioneel Extra informatie (op de voorloopbrief van het pensioenoverzicht)** - Bijlage bij de salarisspecificatie (in geval van extra bijdrage van deelnemer)
<p>Fase 4: Ongedaan maken van de maatregelen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Financiële situatie van het fonds is verbeterd. - Herstelpad vs. herstelplan - Ongedaan maken van de genomen maatregelen, wat betekent dit voor u en in het bijzonder voor de hoogte van het pensioen - Gevolgen voor waardeoverdracht. 	<p>“De financiële situatie is verbeterd. Het fonds gaat de genomen maatregelen ongedaan maken.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Brief - Website - Q & A's
<p>Fase 5: Regelmatige en structurele communicatie over de financiële situatie</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Financiële situatie van het fonds - Herstelpad vs. herstelplan 	<p>“De financiële situatie is gezond / blijft krap / Wij houden de vinger aan de pols en houden u op de hoogte.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Website (maandelijkse update dekkingsgraad) - Intranet (4x per jaar een nieuwsbericht met een link naar website van het fonds, financiële situatie) - Informatie: via nog te ontwikkelen nieuwsbrief (1x per jaar artikel over de financiële situatie)

Op het moment dat besloten wordt tot maatregel 2a of 2b dan is er sprake van korten van pensioenaanspraken en pensioenrechten. Daarbij geldt de verplichting dat alle belanghebbenden minimaal een maand voor de korting schriftelijk geïnformeerd worden over het besluit tot vermindering van de pensioenaanspraken en de pensioenrechten.

Het Fonds heeft een herstelplan. In het pensioenoverzicht, in de startbrief en in de stopbrief is daar, conform de informatieverplichtingen, informatie over opgenomen. Als het Fonds maatregel 2a of 2b neemt, dan heeft dat effect op de pensioenen. De uitleg daarover voegt het Fonds, voor de belanghebbenden die het betreft, toe aan de informatie die al in het pensioenoverzicht staat.

17 BIJLAGE 7: Kritische dekkingsgraden per 31 december 2017

In de volgende tabel staan de verschillende kritische dekkingsgraden, berekend per 31 december 2017:

Kritische dekkingsgraad i.v.m. tijdig herstel naar vereiste dekkingsgraad		80,9%
	31-12-2017	91,9%
Kritische dekkingsgraad	31-12-2018	95,8%
i.v.m. de maatregel MVEV	31-12-2019	100,0%
	31-12-2020	104,2%

Per 31 december 2017 is de actuele dekkingsgraad gelijk aan 101,0%.

18 BIJLAGE 8: Methode premieberekening

18.1 Inleiding

Tussen ANWB BV en Unigarant enerzijds en stichting pensioenfonds ANWB anderzijds is een uitvoeringsovereenkomst overeengekomen voor de jaren 2016 tot en met 2020.

Vanaf 1 januari 2016 is een vaste pensioenpremie overeengekomen die is gebaseerd op de gedempte kostendekkende premie voor de duur van vijf jaren.

Voor ANWB BV is de werkgeverspremie vastgesteld op 20,36% van het pensioengevend salaris exclusief de premie voor de VPL-overgangsregeling en de werknemerspremie.

De werkgever is bereid de overeengekomen werkgeverspremie te verhogen indien en voor zover de gedempte kostendekkende premie stijgt als gevolg van een wijziging van de fondsspecifieke ervaringssterfte en/of een veroudering van het deelnemersbestand.

Tussen sociale partners is overeengekomen dat met ingang van 1 januari 2018 de pensioenovereenkomst wordt aangepast met de verhoging van de pensioenrichtleeftijd van 67 naar 68 jaar. Indien er sprake is van een wijziging van de pensioenovereenkomst treden werkgever en pensioenfonds in overleg conform artikel 16.2 van de uitvoeringsovereenkomst over het effect van de wijziging op de Werkgeverspremie.

In dit addendum is uitgewerkt hoe de pensioenpremie jaarlijkse wordt vastgesteld voor de jaren 2017 tot en met 2020.

18.2 Methodiek

Hieronder zetten wij puntsgewijs uiteen welke methodiek gehanteerd wordt.

1. De berekening wordt separaat uitgevoerd voor Unigarant en voor alle overige ondernemingen tezamen (ANWB).
2. Partijen zijn het er over eens dat met “een wijziging van de fondsspecifieke ervaringssterfte” zoals vermeld in de uitvoeringsovereenkomst Artikel 7.4 onder het eerste gedachtestreepje, zowel wijzigingen in de AG-Prognosetafel als wijzigingen in de fondsspecifieke ervaringssterfte worden verstaan.
3. Partijen zijn het er over eens dat met “een veroudering van het deelnemersbestand” zoals vermeld in de uitvoeringsovereenkomst Artikel 7.4 onder het tweede gedachtestreepje, de jaarlijkse *verandering* van de gewogen gemiddelde leeftijd van het deelnemersbestand wordt bedoeld (N.B. Er kan theoretisch ook sprake zijn van een verjonging van het deelnemersbestand).
4. De gedempte kostendekkende premie wordt conform het Pensioenakkoord van 9 september 2015 artikel 3.3. lid 1, vastgesteld op basis van verwacht rendement met maximale parameters conform de Regeling Parameters. De vaststelling van de Werkgeverspremie is gebaseerd op de rendementscurve zoals in 2016 van toepassing was. Ten behoeve van de vaststelling van de Werkgeverspremie blijft de rekenrente ongewijzigd gedurende de contractperiode.
5. De VPL-premie en de ANW-hiaat premie worden in de vaststelling van de werkgeversbijdrage buiten beschouwing gelaten. De VPL-premie wordt *separaat* bij de werkgever in rekening gebracht op basis van een zuiver kostendekkende premie, en de premie voor het ANW-hiaat wordt op basis van leeftijdsafhankelijke werknemerstarieven separaat bij de werknemer in rekening gebracht.
6. Jaarlijks aan het einde van het jaar wordt door de administrateur van het pensioenfonds (AZL) de gedempte kostendekkende premie voor het komende jaar vastgesteld. De nieuw te bepalen gedempte kostendekkende premie wordt altijd vergeleken met de gedempte kostendekkende premie 2016 (het oorspronkelijke niveau) en niet met de gedempte kostendekkende premie voor het lopend jaar. Het oorspronkelijke niveau kan worden aangepast conform het bepaalde in 10.

7. Bij deze vergelijking wordt het verschil tussen de twee gedempte kostendekkende premies uitgesplitst naar de volgende onderdelen. In onderstaande volgorde één voor zover aan de orde:
 - a. Wijziging van de pensioenregeling.
 - b. Bestandsontwikkeling (toetredingen, uittredingen, parttimewijzigingen en 1 jaar ouder worden).
 - i. Ten aanzien van de deelnemers in dienst per 2016 wordt daarbij uitgegaan van het salaris en de grensbedragen (franchise en maximum salaris) zoals van toepassing in 2016.
 - ii. Ten aanzien van deelnemers in dienst na 2016 geldt het salaris zoals van toepassing in het jaar van indiensttreding en de grensbedragen zoals van toepassing in 2016.
 - c. Wijziging AG-Prognosetafel.
 - d. Wijziging van de fondsspecifieke ervaringssterfte.
 - e. Salariswijzigingen en reguliere wijzigingen in de franchise en het maximum pensioengevend salaris.
 - i. Onder salariswijzigingen valt allereerst het verschil tussen de daadwerkelijke salarisstijgingen die in 2016 hebben plaatsgevonden ten opzichte van de verwachte salarisstijgingen die in de premieberekening van 2016 zijn meegenomen.
 - ii. Daarnaast vallen onder salariswijzigingen de daadwerkelijke salarisstijgingen die vanaf 2017 hebben plaatsgevonden en de verwachte salarisstijging voor het komende jaar die in de nieuwe premieberekening zal worden meegenomen.
 - f. Wijziging rentecurve.
 - i. Bij de gedempte kostendekkende premie wordt de verwachte rendementscurve gehanteerd. Deze staat in principe voor vijf jaar vast. Alleen bij een wijziging van het beleggingsbeleid zal deze verwachte rendementscurve tussentijds worden gewijzigd.
 - g. Overige wijzigingen (solvabiliteitsopslag, excassokostenopslag, uitvoeringskosten etc.).
8. Het pensioenfonds zal deze uitsplitsing delen met de werkgever en indien wenselijk een toelichting verzorgen.
9. Indien er in het betreffende jaar een wijziging is van de pensioenovereenkomst (a. wijziging pensioenregeling), bijvoorbeeld – maar niet limitatief - aanpassing van de pensioenrichtleeftijd of een verlaging van het maximum pensioengevend salaris, dan treden werkgever en pensioenfonds in overleg conform artikel 16.2 van de uitvoeringsovereenkomst over het effect van de wijziging op de Werkgeverspremie.
10. In beginsel is het uitgangspunt dat een wijziging van a. pensioenregeling wordt meegenomen in de aanpassing van de Werkgeverspremie. Een wijziging van de pensioenregeling kan afhankelijk van de wijziging een verhogend dan wel verlagend effect hebben op de Werkgeverspremie. Indien er sprake is van a. zal het minimumniveau (oorspronkelijke niveau) voor de vaste Werkgeverspremie opnieuw worden vastgesteld. De Werkgeverspremie kan niet dalen onder dat niveau.
11. De procentuele wijzigingen (dus zowel stijgingen als dalingen) als gevolg van b, c en d worden samen genomen. Een stijging als gevolg van bestandsontwikkeling kan dan dus gecompenseerd worden door een daling als gevolg van gewijzigde sterftegrondslagen (en omgekeerd).
12. De Werkgeverspremie wordt verhoogd indien de wijzigingen b, c en d tezamen leiden tot een procentuele stijging van het werkgeversdeel van de gedempte kostendekkende premie als percentage van de salarissom.
13. De Werkgeverspremie wordt aangepast met *procentuele* stijging(en) zoals beschreven onder 7 (en dus niet met de absolute stijging(en) in euro's). De Werkgeverspremie zal niet dalen onder het voor 2016 oorspronkelijke niveau van 20,36%, of onder een nieuw vastgesteld oorspronkelijk niveau naar aanleiding van een wijziging van de regeling (zoals beschreven onder 10).
 - a. De procentuele stijging moet altijd worden toegepast op de oorspronkelijke Werkgeverspremie van 20,36% dan wel het nieuw vastgestelde oorspronkelijke niveau.

De procentuele stijging is immers gebaseerd op een vergelijking met de gedempte kostendeekkende premie 2016 (het oorspronkelijke niveau).

- b. De Werkgeverspremie wordt procentueel aangepast met de procentuele stijging van het werkgeversdeel van de gedempte kostendeekkende premie, en dus niet met de procentuele stijging van de totale gedempte kostendeekkende premie. De procentuele stijging van het werkgeversdeel zal hoger zijn dan de procentuele stijging van de totale premie, omdat de werknemerspremie ongewijzigd blijft.
14. De berekening wordt jaarlijks in november uitgevoerd met peildatum 31 oktober, en op basis daarvan wordt de Werkgeverspremie voor het komende jaar definitief vastgesteld (dit percentage wordt dus niet in januari herrekend in verband met de bestandsontwikkeling tussen 31 oktober en 31 december). Voor wat betreft het effect van de bestandsontwikkeling wordt dan wel een geheel jaar aan ontwikkeling meegenomen, namelijk de ontwikkeling tussen 31 oktober van het voorgaande jaar en 31 oktober van het huidige jaar.

Bij de premieafrekening zal de vastgestelde Werkgeverspremie worden toegepast op de feitelijke gemaximeerde salarissom. Bij de vaststelling van deze feitelijke gemaximeerde salarissom worden uiteraard alle mutaties tot en met 31 december van het betreffende boekjaar meegenomen.