



Stichting Pensioenfonds van de KAS BANK

**Actuariële en
Bedrijfstechnische
Nota**

versie 4.0 december 2022

Inhoudsopgave

1.	Stichting Pensioenfonds van de KAS BANK	4
1.1.	Introductie	4
1.2.	Doel van de Nota.....	4
1.3.	Missie, visie en strategie van SPKB	4
1.4.	Risicohouding.....	5
1.5.	Opdrachtaanvaarding	10
2.	Beschrijving van de organisatie.....	11
2.1.	Inleiding	11
2.2.	Bestuur	13
2.3.	Sleutelfuncties	14
2.4.	Visitatiecommissie	15
2.5.	Verantwoordingsorgaan	15
2.6.	Vergadering van deelnemers	16
2.7.	Externe accountant	16
2.8.	Certificerend actuaris.....	17
2.9.	Adviseurs.....	17
2.10.	Ambtelijk secretaris.....	17
2.11.	Compliance officer	17
3.	Integriteitsbeleid	18
4.	Pensioenregelingen.....	20
4.1.	Aangesloten ondernemingen.....	20
4.2.	Deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden	20
4.3.	Pensioenreglementen.....	20
5.	Uitbesteding.....	24
5.1.	Inleiding	24
5.2.	Uitgangspunten uitbestedingsbeleid	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
5.3.	Uitbesteding vermogensbeheer en administratie	24
6.	Financieel kader	25
6.1.	Inleiding	25
6.2.	Grondslagen van SPKB	25

6.3.	(Minimaal) Vereist Eigen Vermogen	29
6.4.	Premiebeleid	33
6.5.	Toeslagenbeleid	35
7.	Beleggingsbeleid	39
7.1.	Inleiding.....	39
7.2.	Strategisch Beleggingsbeleid	39
7.3.	Uitvoer	39
8.	Financiële sturingsmiddelen	40
8.1.	Inleiding	40
8.2.	Sturingsmiddelen	40
9.	Communicatiebeleid	42
9.1.	Communicatiebeleid	42
10.	Risicomanagement.....	43
10.1.	Integraal risicomanagement.....	43
10.2	Handboek AO/IB	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
10.3	Eigenrisicobeoordeling.....	43
11.	Vaststelling ABTN	44
	Bijlage 1 Strategisch Beleggingsbeleid 2022	45
	Bijlage 2: Toelichting berekening (Minimaal) Vereist Eigen Vermogen.....	46
	Bijlage 3: Financieel crisisplan.....	47
	Bijlage 4: Procedure vaststellen (beleids)dekkingsgraad SPKB	52
	Bijlage 5: Externe partijen.....	58
	Bijlage 6 Overzicht juridische documenten	59
	Bijlage 7 Uitbestedingsbeleid.....	60
	Bijlage 8 Integraal risicomanagement beleid.....	60
	Bijlage 9 Communicatiebeleid 2021-2026	61

Disclaimer: Aan de ABTN kunnen geen rechten worden ontleend. Bij afwijking ten opzichte van de onderliggende stukken prevaleren de onderliggende stukken.

1. Stichting Pensioenfonds van de KAS BANK

1.1. Introductie

Stichting Pensioenfonds van de KAS BANK (SPKB) is opgericht op 8 december 1953. SPKB is een ondernemingspensioenfonds. SPKB voert pensioenregeling(en) uit voor de werkgever CACEIS Bank Netherlands Branch (CBNB), voor wat betreft de pensioenregeling(en) van voormalig KAS BANK N.V. Dit betreft de pensioenregeling (en) van de werknemers die op 31 oktober 2020 in dienst waren bij voormalig KAS BANK N.V. en de bij de N.V. aangesloten dochterondernemingen, de gewezen deelnemers en/of hun nagelaten betrekkingen.).

De huidige CDC-regeling is van kracht sinds 1 januari 2016.

1.2. Doel van de Nota

Uit artikel 145 van de Pensioenwet en het daarop gebaseerde Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen (FTK) vloeit voort dat een ondernemingspensioenfonds een actuariële en bedrijfstechnische nota (ABTN) dient vast te stellen. SPKB werkt op basis van de ABTN. De ABTN:

- geeft inzicht in het functioneren van SPKB. De ABTN beschrijft daartoe de hoofdlijnen van het interne beheersingssysteem en de opzet van de administratieve organisatie en interne controle
- beschrijft het door SPKB te voeren beleid, inclusief een gemotiveerde omschrijving van de financiële opzet en de grondslagen van het beleid

De inhoud van de ABTN dient zodanig te zijn, dat De Nederlandsche Bank (DNB) tot een oordeel kan komen over de wijze waarop wordt voldaan aan het bepaalde bij of krachtens de artikelen 25, 95, 126 tot en met 137 en 143 van de Pensioenwet.

1.3. Missie, visie en strategie van SPKB

Het doel van SKPB is vastgelegd in de statuten van SPKB en luidt: het verstrekken of doen verstrekken van pensioenen en/of overige uitkeringen aan werknemers of gewezen werknemers van de aangesloten ondernemingen en aan hun nagelaten betrekkingen.

Het bestuur van SPKB heeft onderstaande missie, visie, kernwaarden en strategie gedefinieerd.

Missie

Het pensioenfonds wil een zo goed mogelijke invulling geven aan de uitvoering van de pensioenovereenkomsten die de sponsor (CBNB) heeft afgesloten met haar (gewezen) werknemers. De uitvoering van de overeenkomst dient correct, maatschappelijk verantwoord en (kosten)efficiënt te geschieden. De ambitie is een duurzaam en betrouwbaar pensioenfonds te zijn dat zijn financiële verplichtingen en ambities nu en in de toekomst waar kan maken.

Visie

Ons fonds richt de uitvoering van de pensioenovereenkomst zo in, dat ook in de toekomst de

opdracht van sociale partners gewaarborgd blijft. Voor draagvlak en vertrouwen is ons fonds mede afhankelijk van een (kosten-)efficiënte uitvoering van een eenvoudige en toekomstbestendige pensioenregeling. Bij het zo goed mogelijk invulling geven aan de uitvoering van de pensioenovereenkomst zijn er twee hoofdtaken van het pensioenfonds: pensioenbeheer en vermogensbeheer. Bij pensioenbeheer is een moderne en transparante relatie met onze belanghebbenden essentieel. Transparant betekent persoonlijk, begrijpelijk en eerlijk communiceren. Binnen het vermogensbeheer zijn duurzaamheid, risico en rendement onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Binnen de pensioensector nemen kostendruk en regelgeving toe. Ons fonds blijft daarom kijken naar de optimale schaalgrootte en eigen toekomstbestendigheid.

Kernwaarden

Beheerst, efficiënt en transparant.

Strategische doelstellingen

De belangrijkste pijlers voor de strategie voor de komende jaren zijn:

1. Een (kosten)efficiënte en zorgvuldige uitvoering van de pensioenregeling;
2. Transparante en goede communicatie;
3. Draagvlak van SPKB behouden;
4. Robuuste governance, met flexibiliteit en aanpassingsvermogen op toekomstige scenario's (waaronder samenwerking)
5. Vermogensbeheer waarbij risico, rendement en duurzaamheid in verhouding staan.

1.4. Risicohouding

Beleidsuitgangspunten en risicohouding

Het bestuur draagt, in overleg met sociale partners (hiermee worden bedoeld werkgever, vakbonden en ondernemingsraad) en het verantwoordingsorgaan, zorg voor de vastlegging van de beleidsuitgangspunten, waaronder de risicohouding van het fonds.

De risicohouding van het fonds, bedoeld in artikel 102a van de Pensioenwet, wordt gedefinieerd als de mate waarin het fonds, na overleg met sociale partners en het verantwoordingsorgaan bereid is risico's te lopen én de mate waarin het fonds risico's loopt gegeven de kenmerken van het fonds.

De risicohouding is onderdeel van de door sociale partners aan het fonds gegeven opdracht om de pensioenregeling uit te voeren. Het bestuur van het fonds gebruikt de beleidsuitgangspunten, waaronder de risicohouding van het fonds bij de opdrachtaanvaarding en de vaststelling van beleid.

De risicohouding van het pensioenfonds, zoals vastgelegd in het besluit financieel toetsingskader van december 2014, bestaat uit drie onderdelen:

1. Kwalitatieve beschrijving van de risicohouding;
2. Kwantitatieve beschrijving van de *korte termijn* risicohouding;
3. Kwantitatieve beschrijving van de *lange termijn* risicohouding.

De risicohouding van het fonds voldoet aan de prudent-person regel. Voor de korte termijn komt deze tot uitdrukking in de hoogte van het vereist eigen vermogen of een bandbreedte hiervan. En voor de lange termijn komt deze tot uitdrukking in de door het fonds gekozen ondergrenzen in het kader van de haalbaarheidstoets.

Kortetermijnrisicohouding

De korte termijn risicohouding wordt gemeten aan de hand van de vereiste dekkingsgraad met bijbehorende bandbreedtes. Indien op enig moment de daadwerkelijke vereiste dekkingsgraad zich buiten deze bandbreedtes bevindt, is dit een eerste indicatie dat het gevoerde beleid niet in lijn is met de doelstellingen van het fonds. Het fonds heeft de risicohouding voor de korte termijn vastgesteld op een vereiste dekkingsgraad tussen de 111% en 119%.

Langetermijnrisicohouding

De lange termijn risicohouding komt tot uitdrukking in de jaarlijks terugkerende haalbaarheidstoets. De belangrijkste uitkomst waarnaar in de haalbaarheidstoets gekeken wordt, is het pensioenresultaat. Het pensioenresultaat is een maatstaf voor koopkrachtbehoud. Conform de risicobereidheid van het fonds heeft het Bestuur een pensioenresultaat en ondergrenzen vanuit verschillende scenario's gedefinieerd die aansluiten op de lange termijn risicohouding van het fonds.

Het pensioenresultaat en ondergrenzen zijn door het Bestuur vastgesteld vanuit de volgende drie situaties:

- de situatie dat het fonds precies beschikt over het vereist eigen vermogen;
- de situatie dat het fonds precies beschikt over de feitelijke dekkingsgraad;
- de situatie van een slechtweerscenario van de feitelijke dekkingsgraad.

Samengevat hanteert het fonds de volgende kwalitatieve en kwantitatieve risicohouding:

Risicohouding

Kwalitatieve risicohouding		
Pensioenregeling	CDC-regeling op basis van een geïndexeerde middelloonregeling.	
Premie	De ongedempte kostendekkende premie met een opslag van 5% van de salarissom.	
Toeslagen	Ambitie actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.	100% prijsinflatie, voorwaardelijk
	Achterstand in toeslagen kan worden ingelopen door het toekennen van inhaaltoeslagen.	
Beleggingsbeleid	Het strategisch beleggingsbeleid is het nakomen van de pensioentoezeggingen en het nastreven van de toeslagambitie van de pensioenregeling.	
Pensioenverlaging	Verlaging indien VV niet in 10 jaar gehaald kan worden of indien Maatregel MVV van toepassing.	
Kwantitatieve risicohouding		
Beleggingsbeleid	Tracking error	9%
	Bandbreedte	8,0% - 10,0%
Risicohouding lange termijn	Ondergrens pensioenresultaat vanuit vereist vermogen en feitelijke dekkingsgraad	90,0%
	Maximale afwijking slecht weer scenario	25,0%
Vereist eigen vermogen	Strategische norm (ultimo september 2022)	14,7%
	Bandbreedte	11,0% - 19,0%

Kwalitatieve beschrijving van de risicohouding

Het fonds voert op basis van de uitvoeringsovereenkomst de pensioenovereenkomst uit. In de pensioenovereenkomst wordt een koopkrachtambitie nagestreefd tegen een acceptabel risico.

Leidend voor de risicohouding is voor het bestuur:

- 1) De verschuldigde premie dient kostendekkend te zijn. Bij de bepaling van de premie voor de pensioenopbouw wordt uitgegaan van een ongedempte kostendekkende premie.
- 2) De werkgever is daarnaast een opslag verschuldigd van 5% van de salarissom. Deze opslag draagt bij aan herstel van de dekkingsgraad en/of kan worden aangewend voor toeslagverlening.
- 3) Het toeslagstreven van het pensioenfonds is voor het bestuur belangrijk. Het beleggingsbeleid (inclusief toeslagenbeleid) en premiebeleid is erop gericht om deze doelstelling te realiseren. Naar het oordeel van het bestuur rechtvaardigt het toeslagstreven de gekozen risicohouding.
- 4) Het beleid van het fonds is er, gegeven de huidige pensioenregeling en financieringsafspraken met de werkgever, primair op gericht om de pensioenen van alle deelnemers ten minste

nominaal in stand te houden met daarnaast een duidelijk streven naar indexatie voor zowel actieven als inactieven. De zekerheidsnorm van het pensioenfonds is belangrijk, maar het toeslagstreven heeft evengoed een hoge prioriteit.

5) Jaarlijks wordt als onderdeel van de beleidscyclus de haalbaarheid van de ambitie getoetst, alsmede de risico's en de kosten.

6) Voor het resulterende beleggingsbeleid zijn de Investment Beliefs van het pensioenfonds leidend. Het pensioenfonds voert een beleggingsbeleid dat in overeenstemming is met de prudent-person regel.

Kwantitatieve beschrijving van de korte termijn risicohouding

De risicohouding op de korte termijn komt tot uitdrukking in de hoogte van het Vereist Eigen Vermogen (VEV) of een bandbreedte hiervoor. Een VEV-bandbreedte is bedoeld om uitvoering te geven aan het feitelijke beleggingsbeleid in de ruimte voor strategische wijzigingen binnen de beleggingsportefeuille (bijvoorbeeld meer aandelen ten koste van vastrentende waarden of een lagere afdekking van het renterisico). Dergelijke wijzigingen zijn toegestaan mits ze binnen de bandbreedte van het VEV vallen. Daarnaast is het een soort monitoring-framework (op kwartaalbasis). Bij overschrijding van de bandbreedte dient een fonds in beginsel te herbalanceren.

Kwantitatieve beschrijving van de lange termijn risicohouding

De risicohouding van het fonds komt voor de lange termijn tot uitdrukking in de ondergrenzen in het kader van de haalbaarheidstoets. Ondergrenzen worden vastgesteld ten aanzien van:

- het verwachte pensioenresultaat vanuit de situatie dat het pensioenfonds precies beschikt over het vereist eigen vermogen;
- het verwachte pensioenresultaat vanuit de feitelijke dekkingsgraad van het pensioenfonds;
- het pensioenresultaat dat kan worden bereikt vanuit de feitelijke dekkingsgraad in een slechtweersscenario.

Het fonds voert periodiek een haalbaarheidstoets uit die inzicht geeft in de samenhang tussen de financiële opzet, het verwachte pensioenresultaat en de risico's die daarbij gelden.

In de haalbaarheidstoets wordt een projectie van de financiële situatie van het pensioenfonds voor een lange periode (60 jaar) gemaakt voor een veelvoud aan economische scenario's (stochastische analyse).

De haalbaarheidstoets heeft als doel inzicht te geven in:

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

De belangrijkste uitkomst waarnaar gekeken wordt in de haalbaarheidstoets, is het pensioenresultaat. Dit is een maatstaf voor koopkrachtbehoud. Het fonds stelt zelf de beleidsuitgangspunten voor de toets vast. Dit zijn de ondergrenzen voor het pensioenresultaat, die aansluiten op de risicohouding van het fonds.

Op grond hiervan heeft het bestuur het voorgenomen beleid bepaald ten aanzien van de lange termijn verwachtingen en risicohouding: Het bestuur wenst om als ondergrenzen voor het verwachte pensioenresultaat 90% te hanteren met een maximale relatieve afwijking in een slechtweerscenario van 25%. Hiermee wordt voldaan aan de uitgangspunten die het bestuur voor de keuze wenst te hanteren.

In onderstaande tabel worden de normen (ook ondergrenzen genoemd) zoals vastgesteld door het bestuur en afgestemd met sociale partners en verantwoordingsorgaan weergegeven. Tevens worden de resultaten van de haalbaarheidstoetsen in de afgelopen jaren weergegeven.

Uitgangspositie	Te kiezen ondergrens	Lange termijn risicohouding NORMEN	Lange termijn risicohouding RESULTATEN HBT Q1 2019	Lange termijn risicohouding RESULTATEN HBT Q1 2020	Lange termijn risicohouding RESULTATEN HBT Q1 2021	Lange termijn risicohouding RESULTATEN HBT Q1 2022	
Waarbij aan VV wordt voldaan	Ondergrens bij verwacht pensioenresultaat op fondsniveau	90%	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	☑
Feitelijke financiële positie	Ondergrens bij verwacht pensioenresultaat op fondsniveau	90%	98,5%	98,2%	99,0%	98,0%	☑
	Maximale afwijking van pensioenresultaat op fondsniveau in slechtweerscenario	25%	21,3%	18,8%	20,0%	19,6%	☑

Afstemming van de risicohouding met sociale partners en verantwoordingsorgaan

Het fonds heeft de door haar gewenste risicohouding vastgesteld met de daarbij gehanteerde uitgangspunten bij de bepaling van deze risicohouding. Het fonds heeft dit aan sociale partners en het verantwoordingsorgaan voorgelegd en deze tevens met hen besproken.

Sociale partners en het verantwoordingsorgaan hebben verklaard zich te kunnen vinden in de door het bestuur vastgestelde risicohouding.

De sociale partners en het verantwoordingsorgaan zijn geïnformeerd over de uitkomsten voor de risicohouding op korte termijn en de risicohouding op lange termijn.

In het derde kwartaal 2020 heeft het bestuur de risicobereidheid door middel van een uitvraag getoetst bij de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. De uitkomst van deze uitvraag heeft niet geleid tot een aanpassing in de risicohouding.

1.5. Opdrachtaanvaarding

SPKB stelt bij aanvaarding van de uitvoering van de pensioenregeling van CBNB vast dat de pensioenregeling uitvoerbaar is en niet in strijd is met wettelijke bepalingen. Ook toetst SPKB de pensioenregeling, inclusief de daaraan ten grondslag liggende doelstellingen, ambities en risicohouding als geheel en voor de relevante beleidsgebieden, aan de doelstellingen en beleidsuitgangspunten. De risicohouding van SPKB is daarbij vastgesteld in overeenstemming met artikel 1a van het FTK.

2. Beschrijving van de organisatie

2.1. Inleiding

Het bestuur van SPKB is statutair eindverantwoordelijk voor de uitvoering van pensioenregeling(en) van CACEIS Bank Netherlands Branch, voor wat betreft de pensioenregeling(en) van voormalig KAS BANK N.V. Dit betreft de pensioenregeling (en) van de werknemers die op 31 oktober 2020 in dienst waren bij voormalig KAS BANK N.V. en de bij de N.V. aangesloten dochterondernemingen, de gewezen deelnemers en/of hun nagelaten betrekkingen.

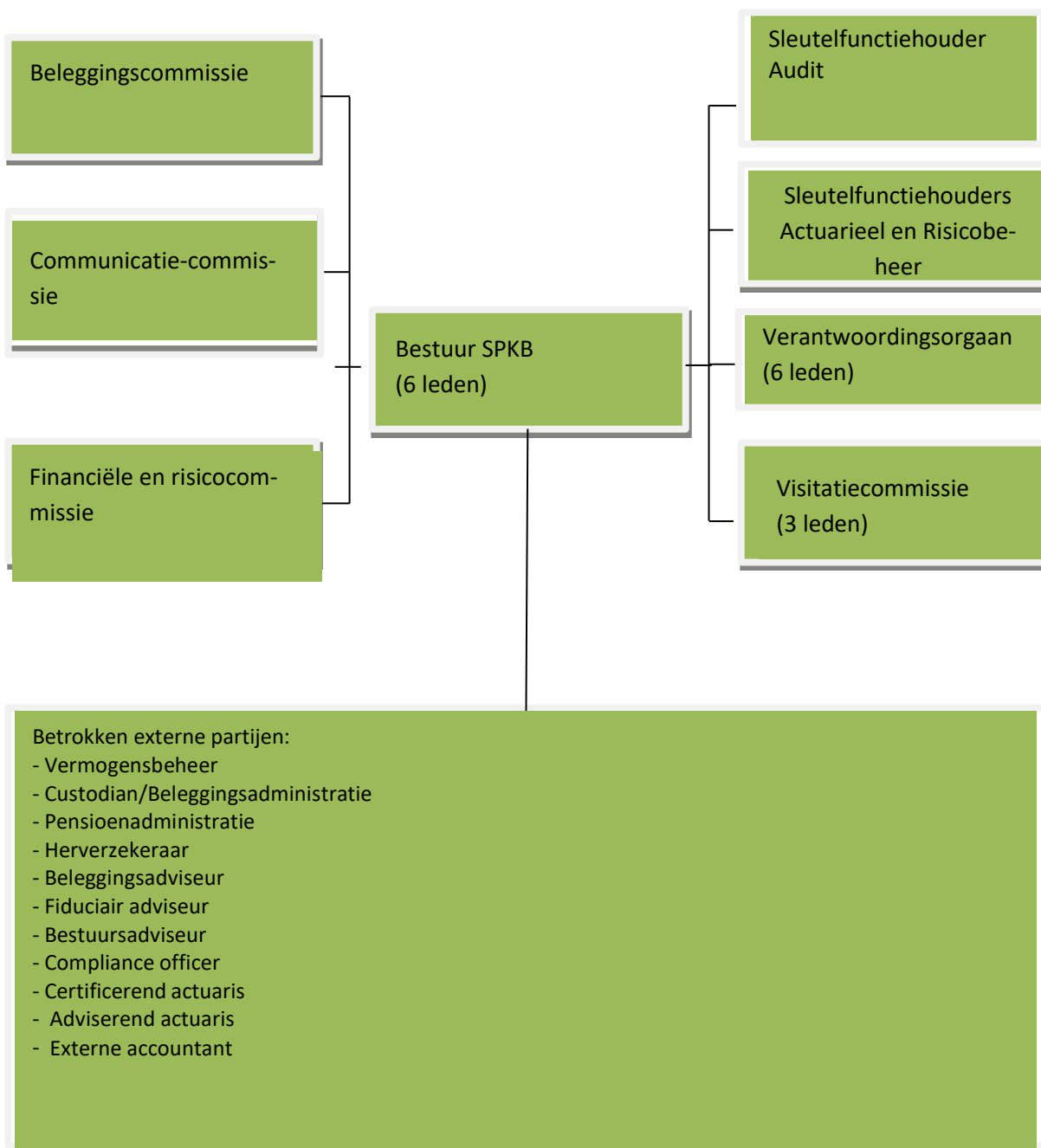
Het dagelijks bestuur (bestaande uit voorzitter en secretaris) neemt hierin de leiding.

Om zijn doelen te kunnen realiseren, voorstellen te doen en activiteiten te (doen) ontplooiën, heeft het bestuur drie vaste commissies ingericht: beleggingscommissie, communicatiecommissie en financiële commissie. Binnen de financiële commissie is het overleg risicobeheer belegd. Elke commissie heeft een omschreven taakstelling en aandachtsgebied. De doelstellingen, taken en bevoegdheden zijn vastgelegd in reglementen.

In de volgende paragrafen wordt de relatie tussen bestuur, commissies, organen en externe partijen (zoals weergegeven in het organogram) beschreven.

Het bestuur van SPKB heeft (op grond van artikel 34 van de Pensioenwet en het Besluit uitvoering Pensioenwet) een groot aantal activiteiten uitbesteed. De commissies bewaken en coördineren namens het bestuur de uitvoering van de verschillende uitbesteede werkzaamheden.

De organisatie van SPKB is schematisch als volgt weer te geven:



2.2. Bestuur

Samenstelling

De zes leden van het bestuur bepalen het beleid van SPKB. Drie leden worden voorgedragen door CACEIS, twee leden door de actieve deelnemers en één deelnemer door de pensioenge-rechtigden. Het bestuur zorgt voor voldoende diversiteit in de samenstelling van het bestuur, waarbij het bestuur ernaar streeft dat het bestuur bestaat uit minimaal één man en één vrouw en dat minimaal één lid boven en één lid onder de veertig jaar is. Wel geldt dat kwaliteit voor op staat, bij gelijke kennis en ervaring geeft diversiteit de doorslag.

De wijze van benoemen van bestuursleden is vastgelegd in het bestuursreglement.

Bestuursleden worden benoemd voor een periode van vier jaar. Herbenoeming is twee keer voor een periode van vier jaar mogelijk. Aftreden gebeurt volgens een door het be-stuur opgesteld rooster.

De (plaatsvervangend) voorzitter en de (plaatsvervangend) secretaris worden door en uit het bestuur gekozen. Indien de voorzitter behoort tot de leden, die benoemd zijn op voordracht van de werkgever zal de plaatsvervangende voorzitter moeten behoren tot de vertegenwoordi-gers van de deelnemers en omgekeerd. Indien de secretaris behoort tot de leden, die voorge-dragen zijn door de werkgever, zal de plaatsvervangende secretaris moeten behoren tot de ver-tegenwoordigers van de deelnemers en omgekeerd.

Bevoegdheden

Het bestuur is ,met inachtneming van de bepalingen van de statuten en reglementen, bevoegd tot alle daden, zowel van beheer als van beschikking. Het bestuur kan zijn bevoegdheden dele-geren aan de bestuurscommissies of aan derden. Degene aan wie de bevoegdheid wordt gede-legeerd, legt verantwoording af aan het bestuur.

Functioneren van het bestuur

Het bestuur heeft een geschiktheidsplan in de zin van artikel 106 van de Pensioenwet en artikel 29 en 30 van het Besluit Uitvoering Pensioenwet. Het plan beschrijft de geschikt-heidseisen waaraan de individuele bestuursleden en het bestuur als collectief moeten vol-doen. Ook beschrijft het plan de toetsing en het onderhoud van deze eisen.

Daarnaast is er voor het bestuur en andere betrokkenen een gedragscode opgesteld. Het doel is om (de schijn van) belangenconflicten voorkomen, net als misbruik en oneigenlijk gebruik van de bij SPKB aanwezige informatie.

Jaarlijks evalueert het bestuur als collectief zijn eigen functioneren. Eén keer in de drie jaar trekt het bestuur een derde partij bij de evaluatie. Bij de evaluatie komt aan de orde of het bestuur voldoende geschikt en divers is en wordt bovendien gekeken naar gedrag en cultuur.

Dagelijks Bestuur

De voorzitter en secretaris van het bestuur vormen samen het dagelijks bestuur. Het dagelijks bestuur:

- behartigt alle dagelijkse en lopende zaken
- bereidt (strategische) beslissingen en bestuursvergaderingen voor
- onderhoudt relaties met betrokken partijen zoals toezichthouders DNB en de Autoriteit Financiële Markten (AFM)
- vertegenwoordigt SPKB zowel intern als extern

SPKB kent een klachten- en geschillenprocedure. Klachten en geschillen welke tussen een deelnemer en SPKB ontstaan, worden door het dagelijks bestuur in behandeling genomen. Indien intern het geschil niet kan worden opgelost zal arbitrage worden gezocht.

Commissies van het bestuur

Het bestuur heeft een aantal vaste commissies ingesteld. Deze commissies diepen de aan hen opgedragen onderwerpen verder uit en adviseren het bestuur hierover. Het bestuur kan, in aanvulling op de bestaande vaste commissies, ad hoc commissies vormen als de actualiteit daar aanleiding toe geeft. De volgende vaste commissies zijn actief:

- Beleggingscommissie
- Communicatiecommissie
- Financiële en risicocommissie

In reglementen is vastgelegd wat de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de verschillende commissies zijn. Het functioneren van de commissies wordt periodiek aan de hand van de reglementen geëvalueerd.

2.3 Sleutelfuncties

Het fonds kent drie sleutelfuncties: De sleutelfunctie risicobeheer, de sleutelfunctie actuariële functie en de sleutelfunctie interne audit. Alle sleutelfuncties kennen een functiehouder en een vervuller.

Het functieprofiel, de taken en bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de sleutelfunctiehouders zijn vastgelegd in charters. Met het invullen van de sleutelfuncties heeft het bestuur zijn countervailing power versterkt.

2.4. Visitatiecommissie

De Visitatiecommissie is belast met het intern toezicht. De inrichting, samenstelling en bevoegdheden zijn vastgelegd in de statuten en het reglement Visitatiecommissie. De Visitatiecommissie bestaat uit drie onafhankelijke en deskundige personen. Het bestuur benoemt en ontslaat de leden na bindend advies van het Verantwoordingsorgaan. Het bestuur heeft een procedure vastgesteld voor de selectie en beloning van de leden van de Visitatiecommissie en een modelovereenkomst tussen SPKB en ieder lid.

Het bestuur heeft de Visitatiecommissie de opdracht gegeven om eens per jaar het functioneren (van het bestuur) van SPKB kritisch te beoordelen. Daarbij beoordeelt de Visitatiecommissie tenminste de volgende zaken:

- beleids- en bestuur procedures en -processen en checks and balances binnen SPKB
- aansturing van SPKB
- wijze waarop het bestuur omgaat met de risico's op de langere termijn

Het bestuur bespreekt het oordeel van de Visitatiecommissie met het Verantwoordingsorgaan. Een samenvatting van het oordeel van de Visitatiecommissie wordt, samen met de reactie van het bestuur daarop, bekendgemaakt en opgenomen in het jaarverslag van SPKB.

De leden van de Visitatiecommissie zijn maximaal acht jaar betrokken bij SPKB. Aftreden gebeurt volgens een door de Visitatiecommissie opgesteld rooster.

2.5. Verantwoordingsorgaan

SPKB heeft een Verantwoordingsorgaan. De inrichting, samenstelling en bevoegdheden zijn vastgelegd in statuten en het reglement Verantwoordingsorgaan. In het Verantwoordingsorgaan zijn deelnemers en pensioengerechtigden vertegenwoordigd evenredig op basis van onderlinge getalsverhoudingen. De vertegenwoordigers namens deelnemers en pensioengerechtigden worden door het bestuur benoemd, op basis van verkiezingen onder de desbetreffende doelgroepen. De leden van het Verantwoordingsorgaan worden benoemd voor een periode van vier jaar en treden af volgens een door het Verantwoordingsorgaan op te stellen rooster. Na afloop van deze periode zijn de leden herbenoembaar. Leden van het verantwoordingsorgaan dienen aan bepaalde functie-eisen te voldoen. Deze zijn opgenomen in het geschiktheidsplan van het Verantwoordingsorgaan en de competentievisie voor leden van het Verantwoordingsorgaan.

Het bestuur van SPKB legt verantwoording af aan het Verantwoordingsorgaan over het beleid en de wijze waarop het is uitgevoerd. Het Verantwoordingsorgaan heeft de bevoegdheid te oordelen over het handelen van het bestuur aan de hand van het jaarverslag, de jaarrekening en andere informatie. Bij dat laatste gaat het onder meer om de bevindingen van de Visitatiecommissie over het door het bestuur gevoerde beleid en over beleidskeuzes voor de toekomst. Het oordeel van het Verantwoordingsorgaan wordt, samen met de reactie van het

bestuur daarop, bekendgemaakt en opgenomen in het jaarverslag van SPKB. Het Verantwoordingsorgaan heeft in het kader van de oordeelsvorming recht op overleg met het bestuur, alsmede op overleg met de visitatiecommissie over diens bevindingen, de externe accountant en de externe actuaris.

Het Verantwoordingsorgaan heeft daarnaast het recht advies uit te brengen over een aantal specifieke onderwerpen:

- het beloningsbeleid voor bestuursleden en leden van de Visitatiecommissie
- de vorm en inrichting van het intern toezicht
- het vaststellen en wijzigen van een interne klachten- en geschillenprocedure
- het vaststellen en wijzigen van het communicatie- en voorlichtingsbeleid
- gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van SPKB of de overname van verplichtingen door SPKB
- liquidatie, fusie of splitsing van SPKB
- het sluiten, wijzigen of beëindigen van een uitvoeringsovereenkomst
- het omzetten van SPKB in een andere rechtsvorm, bedoeld in artikel 18 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek
- de samenstelling van de feitelijke premie en de hoogte van de premiecomponenten.

In aanvulling op de in het voorgaande lid genoemde bevoegdheden heeft het Verantwoordingsorgaan nog de volgende bevoegdheden:

- het recht bindend advies uit te brengen bij de benoeming van de leden van de Visitatiecommissie door het bestuur
- het recht bindend advies uit te brengen bij het ontslag van de leden van de Visitatiecommissie door het bestuur;
- het adviseren van het bestuur naar aanleiding van een melding van disfunctioneren van het bestuur, als bedoeld in artikel 104 lid 5 van de Pensioenwet.

Bij het vragen van advies verstrekt het bestuur een overzicht van de beweegredenen voor het besluit en van de gevolgen die het besluit naar verwachting voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden zal hebben. Het advies van het Verantwoordingsorgaan wordt op een zodanig tijdstip gevraagd dat het van wezenlijke invloed kan zijn op de hiervoor genoemde besluiten.

2.6. Vergadering van deelnemers

SPKB kent een vergadering van deelnemers. Het orgaan bestaat uit alle deelnemers (actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden) die op de vergadering verschijnen of zich rechtsgeldig laten vertegenwoordigen tijdens de vergadering. De vergadering komt ten minste eenmaal per jaar bijeen.

2.7. Externe accountant

Het bestuur heeft een externe accountant van SPKB benoemd (zie bijlage 7). De accountant controleert jaarlijks de jaarrekening van SPKB en de jaarstaten voor DNB. Ook doet de

accountant jaarlijks verslag van zijn controlewerkzaamheden. De accountant doet dit met een controleverklaring, een accountantsverslag en eventueel een mondelinge of schriftelijke toelichting (adviesbrief).

2.8. Certificerend actuaris

Door het bestuur is een certificerend actuaris van SPKB benoemd (zie bijlage 5). Deze actuaris geeft het bestuur een onafhankelijk deskundig oordeel over de jaarrekening van SPKB, met betrekking tot de technische voorzieningen en andere actuariële waarderings. Ook beoordeelt de actuaris significante risico's en de mate waarin SPKB in de toekomst kan voldoen aan haar pensioenverplichtingen (en de voorwaarden waaronder dat kan). De actuaris brengt jaarlijks een certificeringsrapport uit aan het bestuur en geeft een actuariële verklaring.

2.9. Adviseurs

Het bestuur heeft een adviserend actuaris, een fiduciair adviseur en een bestuursadviseur aangesteld (zie bijlage 5). Voor overige adviezen maakt het bestuur geen gebruik van een vaste adviseur. Voor dergelijke adviezen vindt eventuele aanstelling van een adviseur plaats op basis van selectie.

2.10. Ambtelijk secretaris

Een ambtelijk secretaris ondersteunt het bestuur bij vooral de vergaderingen van het bestuur en de commissies (agenda opstellen, vergaderstukken verzamelen en rondsturen, actie- en besluitenlijst bijhouden en notuleren).

2.11. Compliance officer

Het compliant zijn aan wet- en regelgeving, waaronder de Gedragscode van SPKB, wordt onder verantwoordelijkheid van het bestuur getoetst door de externe compliance officer. De compliance officer rapporteert aan het bestuur. De compliance officer voert de activiteiten uit die zijn beschreven in het compliance charter, dit betreft onder meer het toezien op de naleving van de gedragscode van SPKB. Deze gedragscode geeft regels en richtlijnen voor bestuursleden en andere betrokkenen, met als doel:

- a) het voorkomen van conflicten tussen belangen van SPKB en de privébelangen van betrokkenen;
- b) voorkomen dat gebruik wordt gemaakt van vertrouwelijke informatie van SPKB voor privédoeleinden.

De gedragscode is van toepassing op de leden van het bestuur, de leden van andere organen van SPKB (dit zijn het Verantwoordingsorgaan en de Visitatiecommissie), en op de ambtelijk secretaris. De gedragscode kan ook van toepassing verklaard worden op andere door SPKB aan te wijzen betrokkenen, de verbonden personen.

3. Integriteitsbeleid

Het integriteitsbeleid heeft tot doel SPKB onberispelijk te laten functioneren. Een gebrekkige integriteit zou betekenen dat er gevaar kan zijn voor aantasting van de reputatie van SPKB of een bedreiging van vermogen of resultaat van SPKB als gevolg van een ontoereikende naleving van hetgeen bij of krachtens de wet is voorgeschreven.

SPKB onderkent de volgende integriteitsrisico's:

- Benadeling van derden
- Voorwetenschap
- Witwassen
- Terrorismefinanciering
- Belangenverstrengeling
- Fraude
- Onoorbaar handelen

De integriteitsrisico's worden meegenomen in de systematische integriteitsrisicoanalyse die SPKB jaarlijks uitvoert.

Het integriteitsbeleid kent drie aandachtsgebieden:

- Persoonlijke integriteit, de integriteit van de personen die voor of namens SPKB actief zijn
- Relationale integriteit, de integriteit van de relaties van de personen die voor of namens SPKB actief zijn met dienstverleners en organen van SPKB
- Organisatorische integriteit, de integriteit van de organisatiestructuur

Persoonlijke integriteit

Allereerst is persoonlijke integriteit een belangrijke eigenschap van (kandidaten voor) de verschillende organen van SPKB. Vervolgens is er de gedragscode van SPKB. Deze omvat een stelset van regels en richtlijnen voor bestuursleden en directe pensioenmedewerkers. Deze gedragscode moet verstrengeling voorkomen van belangen van SPKB en de persoonlijke belangen van verbonden personen, ter vermijding van gebruik of verspreiding van koersgevoelige of andere vertrouwelijke marktinformatie c.q. van misbruik en oneigenlijk gebruik van bij SPKB voorhanden vertrouwelijke informatie en ter voorkoming van koersmanipulatie en andere misleidende handelingen. De verwachte integriteit van externe vermogensbeheerders, administrateur, actuaris, externe accountant en andere door SPKB aan te wijzen verbonden personen wordt middels contractafspraken geborgd. De gedragscode wordt bewaakt door een compliance officer die geen deel uitmaakt van de organisatie van SPKB.

Relationele integriteit

Allereerst wenst SPKB slechts te werken met organisaties die de wijze van interne samenwerking op integere wijze hebben vormgegeven. Om tot samenwerking te kunnen komen dienen de standaarden van de uitbestedingspartijen in voldoende mate overeen te komen met de standaarden van SPKB. Hier wordt bij de selectie van uitbestedingspartijen groot belang aan gehecht.

Vervolgens is elke samenwerking onderworpen aan een regelmatige kritische beschouwing. Te noemen zijn onder andere de regelmatige rapportages met betrekking tot het niveau en de resultaten van de dienstverlening en de regelmatige gesprekken met relatiemanagers en/of directieleden van uitbestedingspartijen.

Organisatorische integriteit

SPKB stelt zeker dat het kennisniveau in de organen van SPKB op het vereiste niveau is. Daarmee wordt een kwalitatief goede besluitvorming van de organen zeker gesteld. Het geschiktheidsplan speelt hierin een sleutelrol. Daarnaast is aandacht voor wettelijke ontwikkelingen een agendapunt van elke bestuursvergadering. Verder speelt de jaarlijkse zelfevaluatie van het bestuur een belangrijke rol in het vaststellen van mogelijke verbeterpunten in het bestuur van SPKB.

4. Pensioenregelingen

4.1. Aangesloten ondernemingen

Er is momenteel één aangesloten onderneming: CACEIS Bank Netherlands Branch

4.2. Deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden

4.2.1. Deelnemers

Deelnemers zijn werknemers die met een aangesloten onderneming een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan en die op grond van het reglement van het fonds pensioenaanspraken verwerven bij het fonds.

4.2.2. Beëindiging deelnemerschap

Het deelnemerschap eindigt bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst met de aangesloten onderneming. Indien geen gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid tot waardeoverdracht, behoudt de gewezen deelnemer zijn opgebouwde aanspraken jegens SPKB.

4.2.3. Voortzetting van deelnemerschap

Het deelnemerschap wordt voortgezet indien de deelnemer ten tijde van de beëindiging van het dienstverband (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is. Dan wordt het deelnemerschap voortgezet voor zover de deelnemer recht heeft op premievrije voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid.

4.2.4 Pensioengerechtigden

Een pensioengerechtigde is een persoon voor wie op grond van een reglement van het fonds het pensioen is ingegaan.

4.3. Pensioenreglementen

4.3.1. Algemeen

SPKB voert de volgende actuele reglementen uit:

- Pensioenreglement 2016 (versie januari 2018)

4.3.2. Regeling op hoofdlijnen

Deelnemers aan het pensioenreglement 2016 zijn deelnemer op 1 januari 2016 of later. De onder het pensioenreglement 2016 vallende regelingen kennen de volgende kenmerken:

Pensioenrichtleeftijd	De eerste van de maand volgend op de maand waarin de deelnemer de leeftijd van 68 jaar bereikt, of de datum die de deelnemer eerder zelf heeft gekozen binnen de door het reglement aangegeven grenzen
Pensioensalaris	13,96 x het maandsalaris
Basisregeling (pensioensysteem)	middellood met voorwaardelijke toeslagverlening op

opgebouwde pensioenaanspraken

Ouderdomspensioen

Pensioengrondslag pensioensalaris minus franchise
Franchise € 16.025 (per 1 januari 2022, wordt jaarlijks aangepast)
Opbouw 1,875% van de gemiddelde pensioengrondslag

Partnerpensioen

Opbouw Voor de deelnemer die op 31 december 2014 deelnemer was in de zin van het op die datum geldende pensioenreglement bedraagt de opbouw 0,375% (20% van ouderdomspensioen van 1,875%) van de in het jaar geldende pensioengrondslag

Uitkering 70% van het bereikbaar ouderdomspensioen, indien het overlijden tijdens het deelnemerschap plaatsvindt. Na overlijden van de gewezen deelnemer of gepensioneerde wordt het opgebouwde partnerpensioen a uitgekeerd (voor zover niet uitgeruild bij pensionering)

Wezenpensioen

Opbouw Voor de deelnemer die op 31 december 2014 deelnemer was in de zin van het op die datum geldende pensioenreglement bedraagt de opbouw 0,075% (20% van partnerpensioen van 0,375%) van de in het jaar geldende pensioengrondslag

Uitkering 20% van het jaarlijkse partnerpensioen, indien het overlijden tijdens het deelnemerschap plaatsvindt. Wordt verdubbeld indien geen partnerpensioen meer wordt uitgekeerd (bij volwezen). Na overlijden van de gewezen deelnemer of gepensioneerde wordt het opgebouwde wezenpensioen uitgekeerd.

4.3.3. Flexibele elementen

Alle regelingen kennen de volgende flexibele elementen:

- uitruil van pensioensoorten: de mogelijkheid om ouderdomspensioen (gedeeltelijk) te ruilen voor partnerpensioenen vice versa. SPKB biedt de deelnemer bij beëindiging van het deelnemerschap anders dan door overlijden en in het laatste jaar vóór ingang van het ouderdomspensioen standaard de mogelijkheid van (gedeeltelijke) uitruil van ouderdomspensioen voor partnerpensioen. Indien de deelnemer niet binnen de door SPKB in de aanbieding genoemde termijn reageert op die keuzemogelijkheid en de deelnemer een partner in de zin van dit pensioenreglement heeft, gaat SPKB over tot deze ruil;

- een flexibele pensioendatum tussen 60 en 68 jaar;
- variatie in uitkeringsniveaus (hoog-laag): hierbij is het mogelijk om bij ingang van het levenslang ouderdomspensioen een variatie aan te brengen in de hoogte van het ouderdomspensioen. Daarbij geldt dat de uitkeringsniveaus zich tot elkaar moeten verhouden in de verhouding 100-75.

Het bestuur stelt de factoren die ten grondslag liggen aan de flexibele elementen vast. Periodiek beoordeelt het bestuur of de factoren aanpassing behoeven en neemt indien noodzakelijk een besluit tot aanpassing van de factoren. De hoogte en geldigheidsduur van deze factoren staat op de website van SPKB.

Bij alle flexibele elementen geldt dat, om administratieve redenen, het aantal keuzes of keuzemomenten beperkt is en dat zij blijven binnen wat fiscaal toegelaten is. Indien een deelnemer gebruik wil maken van één of meerdere flexibele elementen dient de deelnemer dit minimaal een halfjaar voor de gewenste pensioendatum kenbaar te maken aan het bestuur van SPKB.

4.3.4. Arbeidsongeschiktheid

SPKB kent een regeling voor geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte deelnemers. Deze deelnemers krijgen een (gedeeltelijke) vrijstelling van premiebetaling. Deze vrijstelling van premiebetaling gaat in op de dag waarop de deelnemer recht krijgt op een WIA-uitkering, en wijzigt wanneer de mate van arbeidsongeschiktheid wijzigt.

Komt de deelnemer in aanmerking voor een WIA-uitkering, dan stelt SPKB het percentage vrijstelling van premiebetaling als volgt vast:

Mate van arbeidsongeschiktheid	Mate van voortzetting
0-35%	0,0%
35-45%	40,0%
45-55%	50,0%
55-65%	60,0%
65-80%	72,5%
80% of meer	100,0%

4.3.5. Toeslagen

Jaarlijks kan SPKB per 1 juli toeslagen verlenen op de opgebouwde pensioenaanspraken van actieve deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers. Toeslagen zijn voor alle deelnemers voorwaardelijk, het toekennen van toeslagen is afhankelijk van de financiële positie van SPKB, gemeten aan de hand van de beleidsdekkingsgraad. Eenmaal toegekende toeslagen zijn onvoorwaardelijk.

Bij de vaststelling van de hoogte van de toeslagverlening wordt het Consumentenprijsindexcijfer (CPI) alle bestedingen van het CBS als toeslagmaatstaf gebruikt. De hoogte van de maatstaf is gelijk aan de jaarmutatie (oftewel gemiddelde stijging) van het jaar voorafgaand aan het moment van toekenning van de toeslag.

Voor deze toeslagverlening wordt geen bestemmingsreserve gevormd. De toeslagverlening wordt betaald uit premie, overrente en vrije middelen van SPKB.

Het toeslagenbeleid is in paragraaf 6.5 gedetailleerder beschreven.

5. Uitbesteding

5.1. Inleiding

Het bestuur heeft ervoor gekozen om de uitvoering van de pensioenregeling en het vermogensbeheer uit te besteden. De afwegingen van het bestuur om te kiezen voor uitbesteding zijn de voordelen die SPKB hiermee kan behalen. Voordelen die SPKB ziet, zijn van operationele en financiële aard, zoals meeliften met de schaalvoordelen bij de uitvoerders om daarmee kostenbesparing voor SPKB te creëren, de kwaliteit en deskundigheid van personeel bij de uitvoerders, kunnen profiteren van (pensioen-) ontwikkelingen op het gebied van administratie en vermogensbeheer.

Het bestuur is ervan overtuigd dat door diensten uit te besteden de kwaliteit voor de deelnemers, werkgevers en bestuur goed en volledig is, mits de afspraken met partijen juist en correct zijn vastgelegd. De afspraken met deze partijen moeten voldoen aan het uitbestedingsbeleid en de voorwaarden van het bestuur.

Voordat het bestuur de keuze maakt welke onderdelen uitbesteed worden en welke niet, heeft het bestuur een risicoanalyse uitgevoerd.

5.3. Uitbesteding vermogensbeheer en administratie

SPKB heeft de volgende activiteiten uitbesteed:

- het vermogensbeheer
- de pensioenadministratie
- de bewaring van effecten (custody), de beleggingsadministratie, de rapportages aan de toezichthouder en aan het bestuur over naleving beleggingsmandaten, over performance van vermogensbeheerders en over risico's in de beleggingsportefeuille

De externe partijen aan wie deze activiteiten zijn uitbesteed, zijn opgenomen in bijlage 5.

De uitbesteding ligt vast in overeenkomsten met de betreffende serviceorganisaties en er zullen service level agreements worden afgesproken. Daar waar relevant wordt door SPKB van de externe partijen ook een ISAE 3000 en/of ISAE 3402 rapportage verlangd.

Het beleid voor de uitbesteding van activiteiten en processen heeft SPKB uitgewerkt in het document "Uitbestedingsbeleid", dit is als bijlage 7 toegevoegd bij deze ABTN.

6. Financieel kader

6.1. Inleiding

SPKB valt onder de bepalingen van de Pensioenwet en het daarop gebaseerde FTK. SPKB voldoet aan de voorwaarden die vanuit dit regelkader aan een pensioenfonds worden gesteld. Dit betekent onder meer dat alle toekomstige verplichtingen door waarden zijn afgedekt volgens grondslagen die op basis van de geldende regelgeving als passend worden beschouwd. SPKB onderzoekt periodiek haar financiële beleid. Hierbij wordt gebruikgemaakt van verschillende kwalitatieve en kwantitatieve analyses. Minimaal één keer in de drie jaar wordt een ALM-studie gemaakt. Doel van deze analyse: het waarborgen van de financiële soliditeit van het beleid van SPKB. In 2020 is een ALM-studie uitgevoerd.

SPKB voert de pensioenregeling uit conform het pensioenreglement. SPKB heeft de financiële risico's verbonden aan overlijden voor de pensioendatum en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid vanaf 1 januari 2019 herverzekerd bij ElipseLife N.V. Deze risicodekking loopt tot en met 31 december 2023. De overige verplichtingen worden volledig in eigen beheer gehouden. Ter dekking van deze aanspraken in eigen beheer houdt SPKB technische voorzieningen aan op prudente grondslagen.

Door DNB is in 2011 de beleidsregel Financieel crisisplan pensioenfondsen uitgevaardigd. In een dergelijk crisisplan moet een pensioenfonds uitwerken hoe met een eventuele financiële crisis omgegaan zal worden. SPKB heeft een Financieel crisisplan opgesteld en als bijlage bij deze ABTN gevoegd (zie Bijlage 3: Financieel crisisplan). Bij de jaarlijkse herziening van de ABTN wordt ook het Financieel crisisplan aangepast aan de meest actuele stand van zaken.

6.2. Grondslagen van SPKB

6.2.1. Inleiding

SPKB is een pensioenfonds met de verplichtingen in eigen beheer, waarbij een groot deel van de werkzaamheden is uitbesteed en een deel van de risico's (arbeidsongeschiktheids- en overlijdensrisico) bij ElipseLife is herverzekerd middels een risicoherverzekeringcontract.

6.2.2. Vaststelling Technische Voorzieningen

De Technische Voorzieningen van SPKB bestaan uit de voorziening pensioenverplichtingen voor risico pensioenfonds en een herverzekeringdeel technische voorzieningen.

Voorziening pensioenverplichtingen voor risico pensioenfonds

De financiering van het ouderdomspensioen en de delen van het partner- en wezenpensioen die worden opgebouwd, geschiedt op basis van het kapitaaldeckingsstelsel. Dit houdt in dat voor iedere verzekerde een kapitaal (tegenwaarde van de technische voorzieningen) wordt opgebouwd. Voor de delen van het partner- en wezenpensioen waarvoor een risicodekking van

toepassing is vindt de financiering plaats op basis van risicopremies.

De voorziening pensioenverplichtingen wordt vastgesteld op basis van de contante waarde van verwachte uitgaande kasstromen die voortvloeien uit de tot datum van vaststelling opgebouwde (nominale) pensioenverplichtingen. De contante waarde wordt berekend op basis van de rentetermijnstructuur die DNB maandelijks publiceert en de hierna vermelde actuariële grondslagen van SPKB.

Herverzekeringsdeel technische voorzieningen

Voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte deelnemers wordt de vaststelling van de technische voorzieningen gebaseerd op de in uitzicht gestelde pensioenaanspraken. Tot 1 januari 2019 was bij Delta Lloyd Levensverzekeringen N.V. een arbeidsongeschiktheidsrente (AO-rente) verzekerd. In verband met de nog te ontvangen AO-rentes wordt op de balans een vordering op de herverzekeraar opgenomen (“herverzekeringsdeel technische voorzieningen”). De waarderingsgrondslagen van deze aanspraken zijn gelijk aan de fondsgrondslagen (zonder afslag voor kredietrisico).

6.2.3. Actuariële grondslagen van SPKB

De Technische Voorzieningen worden vastgesteld op basis van onderstaande actuariële grondslagen. Deze grondslagen vindt het bestuur voldoende passend. Periodiek gaat het bestuur na of de grondslagen moeten worden aangepast.

Rekenrente:	gebaseerd op de rentetermijnstructuur, zoals maandelijks gepubliceerd door DNB
Overlevingstafels:	Prognosetafel AG2020, met leeftijdsafhankelijke correcties op de sterftekansen gebaseerd op het door Mercer (Nederland) B.V. gehanteerde model (Mercer-ervaringssterfte 2019) op basis van inkomensafhankelijke correctiefactoren. De correctiefactoren zijn gelijk aan die behorende bij inkomensklasse “Hoog Midden”
Leeftijdsverschil:	de medeverzekerde partner van een mannelijke verzekerde een vrouw is die drie jaar jonger is en dat een vrouwelijke verzekerde een drie jaar oudere mannelijke medeverzekerde partner heeft.

Gehuwdheidsfrequenties: De gehuwdheidsfrequentie wordt voor een x-jarige man gesteld op:

0	voor		$x < 18$
$0,01 + 0,07 * (x - 18)$	voor	$18 \leq$	$x \leq 25$
$0,50 + 0,04 * (x - 25)$	voor	$25 <$	$x \leq 35$
0,90	voor	$35 <$	$x \leq 65$
1,00	voor	65	x pensioenleeftijd
1,00	voor	pensioenleeftijd <	x

De gehuwdheidsfrequentie wordt voor een y-jarige vrouw gesteld op:

0	voor		$y < 18$
$0,05 + 0,10 * (y - 18)$	voor	$18 \leq$	$y \leq 25$
$0,75 + 0,02 * (y - 25)$	voor	$25 <$	$y \leq 30$
0,85	voor	$30 <$	$y \leq 50$
$0,85 - 0,01 * (y - 50)$	voor	$50 <$	$y \leq 65$
1,00	voor	$65 <$	Y pensioenleeftijd
1,00	voor	pensioenleeftijd	< y

Na pensioeningang wordt voor de gehuwdheid uitgegaan van de reële situatie.

Wezenpensioen:

voor de dekking van het wezenpensioen hanteert SPKB een opslag van 2% op de voorziening voor het uitgesteld partnerpensioen bij uitgesteld ouderdompensioen

Opslag voorziening:
toekomstige
uitvoeringskosten

3,0% van de netto Technische Voorzieningen

De pensioenen zijn continu betaalbaar verondersteld.

Voor de niet gedane uitkeringen in verband met “niet opgevraagd pensioen” wordt een voorziening getroffen als er sprake is van een significante impact. Dit wordt jaarlijks gemonitord. Het bestuur heeft beoordeeld dat er per 31 december 2021 geen sprake is van een significante impact.

Opslag voorziening toekomstige uitvoeringskosten

Hierna wordt toegelicht hoe de opslag voorziening toekomstige uitvoeringskosten van 3,0% is bepaald.

Gehanteerde uitgangspunten

De gehanteerde uitgangspunten voor de vaststelling van de voorziening toekomstige uitvoeringskosten zijn:

- Het pensioenfonds moet de uitvoeringskosten kunnen dragen bij afwikkeling van de opgebouwde verplichtingen. De kosten voor de (toekomstige) inactieven moeten door het fonds kunnen worden gedragen en daartoe moet een toereikende voorziening voor toekomstige uitvoeringskosten worden aangehouden. Dat is ook om een andere reden van belang. Als er een toereikende voorziening voor toekomstige uitvoeringskosten wordt aangehouden, wordt de toeslagcapaciteit van het fonds niet overschat.
- In beginsel moet de voorziening voor toekomstige uitvoeringskosten toereikend zijn tot de laatste verzekerde overlijdt. In de praktijk zal op een eerder moment tot afstorting van de opgebouwde pensioenen bij een andere pensioenuitvoerder worden overgegaan omdat naar mate het fonds in omvang afneemt schaalnadelen ontstaan. Na overdracht van de pensioenverplichtingen zal het pensioenfonds overgaan tot liquidatie.
- Bij afwikkeling wordt geen premie meer ontvangen en zal het fonds de uitvoeringskosten geheel zelf moeten dragen. De vrijval van de voorziening voor toekomstige uitvoeringskosten moet bij afwikkeling bij benadering minimaal gelijk zijn aan de feitelijke afwikkelingskosten.

De methode van vaststelling

De jaarlijkse (reguliere) uitvoeringskosten bij discontinuïteit zijn geschat op €550.000.

De geschatte (reguliere) uitvoeringskosten van € 550.000 (niveau 2021) zijn contant gemaakt op basis van de volgende grondslagen en uitgangspunten:

- De fondsgrondslagen per 31 oktober 2021.
- Er is met kosteninflatie rekening gehouden door te veronderstellen dat de uitvoeringskosten jaarlijks met 2% toenemen.
- De periode van eigen beheer op het moment dat het fonds geen actieve deelnemers meer heeft is gesteld op maximaal drie jaar. Dit wil zeggen dat op het moment dat de premiebetaling stopt het fonds binnen drie jaar gaat liquideren.
- Liquidatie en overdracht gaat gepaard met extra uitvoeringskosten. Bij de vaststelling is rekening gehouden met een bedrag aan (eenmalige) liquidatiekosten van €500.000.
- In geval van liquidatie is een kostenopslag van 2,5% voldoende voor het overdragen van de pensioenverplichtingen met een toereikende kostenvoorziening (incl. bijdrage voor het weerstandsvermogen) aan een andere pensioenuitvoerder.

Het resulterende bedrag is uitgedrukt in een percentage van de netto Technische Voorzieningen per 1 oktober 2022. De opslag voorziening toekomstige uitvoeringskosten wordt periodiek getoetst.

6.2.4. Grondslagen overlijdensrisico/ arbeidsongeschiktheidsrisico

Het overlijdensrisico voor alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden is verzekerd in de vorm van een eenmalige uitkering bij overlijden bij ElipseLife. voor de (gewezen) deelnemers waarbij er sprake is van een positief risicokapitaal.

De eenmalige uitkering bij overlijden van de verzekeraar is gelijk aan de contante waarde van de pensioenen, voor zover die niet zijn opgebouwd, die het pensioenfonds bij overlijden van een deelnemer moet uitkeren. Het risicokapitaal voor de herverzekeringsopgave primo jaar wordt vastgesteld als het benodigde kapitaal voor de inkoop van een direct ingaand levenslang partnerpensioen (verhoogd met de opslag voor wezenpensioen van 5% en de opslag voorziening toekomstige uitvoeringskosten van 3.0%) minus de reeds opgebouwde stand van de technische voorzieningen ultimo het voorafgaande jaar en minus de contante waarde van de pensioeninkoop primo het jaar.

Bij de berekeningen wordt uitgegaan van de geboortedatum van de medeverzekerde partner en wordt aangenomen dat de medeverzekerde partner het tegengestelde geslacht van de deelnemer heeft. Er wordt alleen een risicokapitaal voor de herverzekeringsopgave vastgesteld als de (gewezen) deelnemer een medeverzekerde partner heeft.

Het arbeidsongeschiktheidsrisico (premiëvrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid) is ook verzekerd in de vorm van een kapitaal. Dit kapitaal is gelijk aan de contante waarde van de toekomstige pensioenopbouw. Hierbij wordt rekening gehouden met een opslag voor wezenpensioen van 5% van het partnerpensioen en de opslag voorziening toekomstige uitvoeringskosten van 3,0%. Er wordt geen rekening gehouden met revalidatiekansen.

6.3. (Minimaal) Vereist Eigen Vermogen

6.3.1. Inleiding

De Pensioenwet stelt eisen ten aanzien van de omvang van het eigen vermogen van pensioenfondsen. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) en het vereist eigen vermogen (VEV).

SPKB stelt vooraf het VEV vast dat nodig wordt geacht om de solvabiliteit van SPKB op langere termijn te waarborgen. Het VEV wordt vastgesteld volgens het standaardmodel van DNB. Gezien de huidige beleggingsportefeuille en het strategische beleggingsbeleid van SPKB ziet het bestuur geen redenen om te twijfelen aan de toepasbaarheid van het standaardmodel voor de vaststelling van het Vereist Eigen Vermogen van SPKB.

De certificerend actuaaris toetst achteraf of de door de adviserend actuaaris bepaalde VEV en de

Technische Voorzieningen afgedekt worden door het aanwezige pensioenvermogen. De adviseerend actuaris stelt het benodigde VEV vast op basis van de richtlijnen van DNB volgens het FTK, eveneens gebaseerd op het risicoprofiel van het belegd vermogen.

Bijlage 2: Toelichting berekening (Minimaal) Vereist Eigen Vermogen van deze ABTN bevat een uitwerking van de meest recente berekening van het MVEV en het VEV.

6.3.2. Vaststellen Minimaal Vereist Eigen Vermogen

Het MVEV wordt bepaald door het al dan niet aanwezig zijn van beleggingsrisico's en door beheerslasten evenals risico's die voortkomen uit de pensioenregeling, zoals nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen. Deze elementen worden als volgt gewaardeerd:

Beleggingsrisico:

4% van de bruto Technische Voorzieningen vermenigvuldigt met het verhoudingsgetal tussen de netto Technische Voorzieningen en de bruto Technische Voorzieningen. De netto Technische Voorzieningen zijn de bruto Technische Voorzieningen minus het herverzekerde deel hiervan. Het verhoudingsgetal is minimaal 85%.

Beheerslasten:

Indien SPKB geen beleggingsrisico loopt en de beheerslasten voor een periode van meer dan vijf jaar zijn vastgelegd: 1% van de Technische Voorzieningen voor risico deelnemers. Indien de beheerslasten voor een periode van vijf jaar of minder zijn vastgelegd: 25% van de netto beheerslasten. Voor SPKB zijn de beheerslasten nihil.

Risicokapitaal bij overlijden:

0,3% van het aanwezige risicokapitaal vermenigvuldigt met de verhouding tussen het risicokapitaal voor risico van SPKB (dus na aftrek van het herverzekerde deel) en het risicokapitaal over het afgelopen boekjaar. Het verhoudingsgetal is minimaal 50%.

Het aanwezige risicokapitaal (voor alle deelnemers) wordt vastgesteld als de benodigde technische voorzieningen ultimo jaar indien een deelnemer komt te overlijden minus de aanwezige voorziening ultimo gerelateerd aan het ouderdomspensioen, partnerpensioen en het wezenpensioen.

Arbeidsongeschiktheidspensioen:

Ook de dekking premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid valt hieronder. De aan te houden buffer hangt af van het maximum van een aantal van deze aspecten gerelateerd aan arbeidsongeschiktheid.

6.3.3. Vaststellen Vereist Eigen Vermogen

Het Eigen Vermogen wordt gevormd door de middelen die niet nodig zijn voor de dekking van de Technische Voorzieningen. Het beleid van SPKB is erop gericht een Eigen Vermogen ter

grootte van minimaal het VEV te hebben dan wel te krijgen. Volgens het FTK wordt het VEV zo vastgesteld dat met een wettelijk vastgestelde zekerheid van 97,5% wordt voorkomen dat SPKB binnen één jaar over minder middelen beschikt dan de Technische Voorzieningen voor de onvoorwaardelijke toezeggingen.

Het VEV wordt gebaseerd op de meest actuele parameters zoals gepubliceerd door DNB. Het VEV wordt zo vastgesteld dat de effecten kunnen worden opgevangen in de volgende onmiddellijke veranderingen in de risicofactoren, indien van toepassing:

Renterisico (S ₁)	Het effect van de meest ongunstige wijzigingen van de rentetermijnstructuur volgens door DNB voorgeschreven stijgings- en dalingsfactoren
Aandelen- en vastgoedrisico (S ₂)	het effect van een daling van de waarde van de beleggingen in beursgenoteerde aandelen ontwikkelde markten en indirect vastgoed met 30%, in aandelen opkomende markten met 40%, in private equity met 40% en indirect vastgoed met 15%. Tussen de hier onderscheiden risico's wordt een correlatie van 0,75 gehanteerd
Valutarisico (S ₃)	voor bepaling van het effect van een daling van valutakoersen wordt onderscheid gemaakt tussen valuta in ontwikkelde markten waarvoor een waarde-daling van 20% wordt verondersteld en valuta in opkomende markten waarvoor een waardedaling van 35% wordt gehanteerd. Bij de aggregatie van het vereist eigen vermogen wordt tevens rekening gehouden met correlaties
Grondstoffenrisico (S ₄)	het effect van een daling van de beleggingen in grondstoffen met 35%
Kredietrisico (S ₅)	voor de berekening van het kredietrisico wordt uitgegaan van een stijging van de creditspread van kredietgevoelige beleggingen, waarbij onderscheid wordt gemaakt naar rating klasse
Verzekeringstechnisch risico (S ₆)	het vereiste vermogen voor verzekeringstechnische risico's wordt bepaald door het procesrisico, de onzekerheid in de sterftetrend en de negatieve stochastische afwijkingen
Liquiditeitsrisico (S ₇)	het vereiste vermogen voor liquiditeitsrisico wordt verondersteld gelijk te zijn aan 0% en in de berekening buiten beschouwing gelaten
Concentratierisico (S ₈)	het vereiste vermogen voor concentratierisico wordt verondersteld gelijk te zijn aan 0% en in de berekening buiten beschouwing gelaten
Operationeel risico (S ₉)	het vereiste vermogen voor operationeel risico wordt verondersteld gelijk te zijn aan 0% en in de berekening buiten beschouwing gelaten

Actief beheer risico (S_{10})

onder actief beheer worden afwijkende posities in portefeuilles verstaan die door de portefeuillemanagers worden ingenomen ten opzichte van strategische portefeuilles. De mate van actief beheer wordt bepaald aan de hand van een ex-ante tracking error. Het actief beheer risico in het standaardmodel is vooralsnog alleen op het aandelenrisico (beursgenoteerde aandelen) van toepassing

De effecten S_1 tot en met S_6 en S_{10} worden vervolgens gecombineerd aan de hand van de volgende formule

$$= \sqrt{S_1^2 + S_2^2 + 2 \cdot \rho_{1,2} S_1 S_2 + S_3^2 + S_4^2 + S_5^2 + 2 \cdot \rho_{1,5} S_1 S_5 + 2 \cdot \rho_{2,5} S_2 S_5 + S_6^2 + S_7^2 + S_8^2 + S_9^2 + S_{10}^2}$$

Hierbij worden de volgende correlaties verondersteld:

- 0,4 ($\rho_{1,2}$) tussen het renterisico (S_1) en het aandelen- en vastgoedrisico (S_2)
- 0,4 ($\rho_{1,5}$) tussen het renterisico (S_1) en het kredietrisico (S_5) indien voor S_1 wordt uitgegaan van een rentedaling en nihil indien S_1 is gebaseerd op een rentestijging
- 0,5 ($\rho_{2,5}$) tussen het aandelen- en vastgoedrisico (S_2) en het kredietrisico (S_5)

Het VEV wordt zowel berekend op basis van de strategische mix als op basis van de feitelijke balans.

De berekening van het kredietrisico (S_5) in het VEV op basis van de strategische mix, wordt gebaseerd op het kredietrisico in het VEV op basis van de feitelijke balans door deze te corrigeren met een factor. Deze factor wordt berekend als de strategische allocatie naar vastrentende waarden gedeeld door de feitelijke allocatie naar vastrentende waarden. Liquide middelen (die in beleggingsfondsen worden aangehouden) en de marktwaarde van swaps op de feitelijke balans worden hierbij meegenomen in de feitelijke allocatie naar vastrentende waarden.

6.3.4. Actuele dekkingsgraad/ beleidsdekkingsgraad

De actuele dekkingsgraad van het pensioenfonds wordt als volgt berekend:
(totaal activa +/- kortlopende schulden) / Technische Voorzieningen

De Technische Voorzieningen wordt berekend op basis van de RTS zoals gepubliceerd door DNB.

De beleidsdekkingsgraad zoals gedefinieerd in artikel 133a van de Pensioenwet is de gemiddelde actuele dekkingsgraad van de twaalf maanden voorafgaand aan het moment van vaststelling.

Zowel de (actuele) dekkingsgraad als de beleidsdekkingsgraad worden maandelijks

gerapporteerd aan DNB. Eventuele aanpassingen op de (actuele) dekkingsgraad na rapportage aan DNB worden meegenomen in de vaststelling van de beleidsdekkingsgraad. Indien een dergelijke aanpassing plaatsvindt wordt dit gemeld in de maandrapportage aan DNB in de toelichting.

Het fonds heeft een procedure opgesteld voor de maandelijkse vaststelling van de actuele dekkingsgraad en beleidsdekkingsgraad en een eventuele correctie daarvan. Voor meer details wordt verwezen naar deze procedure zoals opgenomen in bijlage 4.

6.3.5. Beleidsgrenzen

SPKB onderscheidt de volgende grenzen (dekkingsgraden):

Grens	Definitie van deze dekkingsgraad
Vereist Eigen vermogen (VV)	Het VEV is gelijk aan de Technische Voorzieningen berekend op de DNB RTS verhoogd met het percentage VEV zoals gedefinieerd in artikel 132 van de Pensioenwet. Hierbij wordt de standaardmethode gebruikt en uitgegaan van het strategische beleggingsbeleid
Minimaal vereist eigen vermogen (MVEV)	Het MVEV wordt bepaald op de Technische Voorzieningen berekend op de DNB RTS verhoogd met het percentage MVEV zoals gedefinieerd in artikel 131 van de Pensioenwet

Het VEV en het MVEV zijn wettelijke ondergrenzen. SPKB toetst maandelijks hoe de beleidsdekkingsgraad van SPKB zich verhoudt tot de wettelijke ondergrenzen zoals die worden berekend conform de richtlijnen van DNB.

Wanneer de beleidsdekkingsgraad van SPKB per het einde van een kalenderkwartaal is komen te liggen onder het VEV, meldt SPKB dit aan DNB en wordt een herstelplan ingediend. SPKB dient binnen drie maanden een herstelplan in, tenzij SPKB gezien de beleidsdekkingsgraad op dat moment weer hoger is dan het VEV.

6.4. Premiebeleid

6.4.1. Kostendekkende premie

CBNB is jaarlijks een premie verschuldigd. De premiesystematiek voor de vaststelling van de premie is voor onbepaalde tijd vastgesteld. Deze premie is gelijk aan de kostendekkende premie, op basis van het FTK verhoogd met een vaste opslag als percentage van de salarissom.

Onder het FTK wordt expliciet een kostendekkende premie gedefinieerd voor de verwerving van

nieuwe pensioenaanspraken. Deze kostendekkende premie is onderdeel van de premie. De voor SPKB relevante onderdelen van de kostendekkende premie zijn:

- a) de jaarlijkse inkoop voor ouderdomspensioen en partnerpensioen op opbouwbasis, evenals de risicopremies voor het overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico. De risicopremies voor het overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico zijn gelijk aan de in het betreffende jaar te betalen risicopremies aan de herverzekeraar voor de (volledige) herverzekering van deze risico's voor actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden;
- b) de pensioenuitvoeringskosten, waaronder (maar niet beperkt tot) accountantskosten, actuariskosten, administratiekosten, advieskosten, kosten van toezichthouders en uitvoeringsorganisatie en bestuurskosten. De kosten die betrekking hebben op de verleden diensttijd, zijnde de vrijval voorziening toekomstige uitvoeringskosten over de in het boekjaar verrichte uitkeringen aan ouderdoms- en partnerpensioen, worden hierop in mindering gebracht; en
- c) de solvabiliteitsopslag (Vereist Eigen Vermogen FTK) welke zorgt dat door de inkoop van de nieuwe aanspraken de dekkingsgraad op het benodigde peil komt. Bij de vaststelling van het VEV-percentages wordt uitgegaan van de technische voorzieningen voor risico fonds en het strategisch beleggingsbeleid. SPKB dient ook voor de nieuwe aanspraken over weerstandsvermogen te beschikken, wat nog niet is inbegrepen in onderdeel a).

Bij de berekening van de kostendekkende premie wordt de door DNB voorgeschreven RTS gebruikt. De RTS per 1 januari van enig boekjaar is leidend voor de vaststelling van de premie voor dat boekjaar. Een mogelijke grond voor aanpassing van de rentevoet is een toegepaste stelselwijziging met betrekking tot de door DNB voorgeschreven RTS. Indien als gevolg van een nadere aanpassing van (fiscale) wet- en regelgeving de door SPKB uitgevoerde pensioenregeling van CBNB moet worden aangepast, zullen CBNB en SPKB met elkaar in overleg treden over een mogelijke aanpassing van de door CBNB in de periode te betalen premie. Een eventuele aanpassing van de premie is slechts mogelijk indien zowel CBNB als SPKB daarmee instemmen en onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat een eventuele premie-aanpassing geen verslechtering van de deugdelijke financiële opzet van SPKB tot gevolg mag hebben.

Naast de kostendekkende premie is CBNB structureel een opslag verschuldigd van 5% van de som van de pensioengevende salarissom van de werknemers in dienst van CBNB, waarbij het pensioengevend salaris per werknemer in aanmerking wordt genomen tot het maximale pensioengevend loon in de zin van artikel 18ga Wet op de loonbelasting 1964 (in 2021 : € 114.866).

De financiële positie van SPKB zal niet kunnen leiden tot een verhoging dan wel verlaging van de door CBNB verschuldigde premie. KAS BANK heeft geen recht op een premiekorting dan wel een terugstorting van SPKB. CBNB heeft evenmin een bijstortingsverplichting.

6.4.2. Bij de werkgever in rekening te brengen bedragen

Op grond van de uitvoeringsovereenkomst brengt SPKB bij de werkgever de volgende bedragen in rekening:

1. de verschuldigde kostendekkende premie, zoals weergegeven in artikel 6.4.1
Kostendekkende premie
2. een structurele opslag van 5% van de som van de pensioengevende salarissom van de werknemers in dienst van de werkgever.

De totaal verschuldigde premie voor de pensioenregeling(en) wordt gedragen door de werkgever en de deelnemer gezamenlijk. De werkgever is de totale premie verschuldigd aan SPKB. Het aandeel van de deelnemers in de totale premie is vastgelegd in het pensioenreglement en wordt door werkgever ingehouden op het maandelijkse salaris van de deelnemers.

6.5. Toeslagenbeleid

6.5.1 Toeslagenbeleid per 1 januari 2014

Jaarlijks kan SPKB per 1 juli toeslagen verlenen op de opgebouwde pensioenaanspraken van actieve deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers. Deze toeslagen zijn voorwaardelijk en afhankelijk van de financiële positie van het fonds (afgemeten aan de beleidsdekkingsgraad).

De volgende toeslagmaatstaf wordt als leidraad bij de vaststelling van de hoogte van de toeslagverlening gebruikt:

1. De toeslagverlening vindt plaats aan de hand van het CBS Consumentenprijsindex (CPI) alle bestedingen.
2. De hoogte van de maatstaf is gelijk aan de jaarmutatatie (oftewel gemiddelde stijging) van het jaar voorafgaand aan het moment van toekenning van de toeslag.

Het is mogelijk dat er sprake is van een negatieve toeslagmaatstaf in enig jaar. Bij een negatieve toeslagmaatstaf vindt er geen toeslagverlening plaats.

De (hoogte van de) toeslagverlening vergt een jaarlijks bestuursbesluit. Het bestuur besluit vóór 1 juli over de toeslagen per 1 juli van enig jaar.

De indexatiedekkingsgraad is de beleidsdekkingsgraad waarbij een toekomstbestendige indexatie kan worden verleend, en wordt jaarlijks vastgesteld per 31 december. Op deze wijze wordt er niet meer toeslag verleend dan naar verwachting in de toekomst te realiseren is.

Het bestuur hanteert voor de jaarlijkse toeslagverlening de volgende leidraad:

1. Bij een beleidsdekkingsgraad van minder dan 110% zal het fonds geen toeslagen verlenen.
2. Bij een beleidsdekkingsgraad tussen 110% en de indexatiedekkingsgraad wordt,

afhankelijk van het daartoe beschikbare toeslagbudget, een percentage van de toeslagmaatstaf toegekend aan actieve en inactieve deelnemers.

Het beschikbare toeslagbudget is het vermogen (op basis van de beleidsdekkingsgraad per 31 december van het voorafgaande jaar) boven een dekkingsgraad van 110%.

Het toekenningspercentage wordt bepaald op basis van de toekomstbestendige toeslagverlening die met het beschikbare toeslagbudget gefinancierd kan worden:

- a. Zolang aan de actieve deelnemers nog geen volledige toeslag kan worden toegekend wordt het toekenningspercentage van actieven en inactieven in de verhouding 2:1 bepaald.
 - b. Zodra volledige toeslagverlening aan actieve deelnemers kan worden toegekend en daarmee ook 50% van de toeslagmaatstaf aan inactieve deelnemers, wordt het eventuele resterende toeslagbudget gebruikt voor verhoging van het toekenningspercentage aan inactieve deelnemers tot maximaal 100% van de toeslagmaatstaf.
3. Bij een beleidsdekkingsgraad die gelijk of hoger is dan de indexatiedekking kan de volledige toeslagmaatstaf worden toegezegd aan zowel actieve als inactieve deelnemers. Daarnaast heeft het bestuur de mogelijkheid tot het verstrekken van inhaaltoeslagen.

Het bestuur heeft deze verdeling beoordeeld als evenwichtig omdat hiermee wordt aangesloten bij het historische verschil tussen de toeslagverlening tussen actieve en inactieve deelnemers.

Op grond van de beleidsdekkingsgraad per 31 december van het voorafgaande jaar en met in achtneming van de ontwikkelingen die hierop van invloed zijn na die datum besluit het bestuur over het al dan niet toekennen van toeslagen per 1 juli. Het bestuur van SPKB beoordeelt of de financiële positie toeslagen toelaat. Eenmaal toegekende toeslagen zijn onvoorwaardelijk.

Periodiek zal het bestuur dit beleid evalueren, waarbij rekening wordt gehouden met veranderende wet- en regelgeving en marktomstandigheden.

Verwachte realisatie

Op basis van de aanvangshaalbaarheidstoets uit 2015 mag verwacht worden dat op de lange termijn een pensioenresultaat van 98,4% wordt behaald. Het bestuur heeft voor het lange termijn pensioenresultaat een ondergrens van 90% vastgesteld.

Het bestuur van het pensioenfonds zal jaarlijks een haalbaarheidstoets laten uitvoeren om de waarschijnlijkheid van het indexatiepotentieel vast te stellen.

Ook in 2022 is de betreffende haalbaarheidstoets uitgevoerd. Uitgaande van de daaruit voortvloeiende resultaten wordt op de lange termijn een pensioenresultaat van 98,0% verwacht. Dit pensioenresultaat ligt boven de door het bestuur vastgestelde ondergrens van 90%.

Inhaaltoeslagen

Indien het pensioenfonds over voldoende middelen beschikt en een volledige toeslag heeft kunnen toekennen, kan het bestuur besluiten de in het verleden vanaf 1 januari 2016 op basis

van een toeslagenmaatstaf ontstane gemiste verhogingen of toeslagen van de pensioenaanspraken en pensioenrechten zowel voor de actieve als de niet-actieve deelnemers in te halen. De gemiste toeslag op basis van de CPI-jaarmutatatie over 2016, die zou zijn verleend per 1 juli 2017, is dus de eerste toeslag die eventueel ingehaald zou kunnen worden. In geval van een partiële inhaal, zal voor de actieven en de niet-actieven eenzelfde percentage van de cumulatieve achterstand worden ingehaald. Jaarlijks zal maximaal 1/5^{de} deel boven de volledige indexatiedekkingsgraad kunnen worden aangewend voor inhaaltoeslagen.

Per deelnemer wordt dezelfde inhaaltoeslag verleend, gemaximeerd op de totale cumulatieve achterstand die een deelnemer heeft. Het is dus mogelijk dat bepaalde deelnemers nog een achterstand hebben, terwijl voor andere deelnemers de achterstand reeds volledig is ingehaald.

De inhaaltoeslagen worden om administratieve redenen niet met terugwerkende kracht uitbetaald. Bij de vaststelling van de inhaaltoeslag wordt maximaal tien jaar terug gekeken, waarbij niet verder teruggedaan wordt dan tot 1 januari 2016. De meest recent gemiste toeslag wordt als eerste ingehaald. Het bestuur heeft hiertoe besloten omdat indien wordt uitgegaan van de oudste gemiste toeslagen de nieuwste pensioen- en aanspraakgerechtigden indirect meebetalen aan de 'tekorten' van de langer zittende groep. Gemiste voorwaardelijke toeslagen van meer dan tien jaar geleden of van voor 1 januari 2016, worden niet ingehaald. Deze tien jaar sluit aan bij de in artikel 129 van de Pensioenwet vermelde periode.

Het is mogelijk dat er sprake is van een negatieve prijsindex in enig jaar. Bij een negatieve prijsindex vindt er geen toeslagverlening plaats. De hoogte van de cumulatieve achterstand wordt door het meenemen van de negatieve prijsindex (negatieve inhaaltoeslag) verlaagd. Stel dat de cumulatieve achterstand van een bepaalde deelnemer ultimo het jaar 10% bedraagt. Per 1 januari van het volgende jaar is er sprake van een negatieve prijsindex van 0,5%. De nieuwe cumulatieve achterstand voor deze deelnemer bedraagt dan $(1+10\%) \times (1 - 0,5\%) - 1 = 9,45\%$.

6.5.2 Historische onderbouwing toeslagenbeleid

Historisch gezien is er een verschil tussen de toeslagverlening aan actieve en aan inactieve deelnemers. Vóór 1 januari 2014 werden actieve deelnemers onvoorwaardelijk geïndexeerd met de stijging van de CAO lonen. Inactieve deelnemers ontvingen een dekkingsgraadafhankelijke toeslag gebaseerd op prijsindex. Zowel voor actieve als inactieve deelnemers werd de toeslag gefinancierd door KAS BANK N.V.. Vanaf 2014 financiert KAS BANK N.V. de toeslagverlening niet meer. Ter compensatie is een eenmalige afkoopsom van € 7 miljoen betaald, in principe bedoeld voor inactieve deelnemers.

Actieve deelnemers zijn in 2014 overgegaan van volledig toeslagverlening naar een dekkingsgraad gestaffelde toeslagverlening. Uit ALM-analyses in 2012 bleek dit te resulteren in een aanzienlijk lagere toeslagrealisatie (54% t.o.v. 92%) en pensioenresultaat (95% t.o.v. 111%) voor actieve deelnemers. Om die reden is een premieopslag geïntroduceerd, die mede op basis van vervolg ALM-analyses is vastgesteld op 5,0% van de salarissom. De hoogte van de opslag is zodanig vastgesteld dat de toeslagrealisatie naar verwachting uitkomt op circa 75%.

De inactieve deelnemers hebben in 2014 dezelfde gestaffelde toeslagverlening behouden. Door de storting van de afkoopsom per 2013 in de algemene middelen wordt echter eerder toeslag verleend ten opzichte van de situatie vóór 2014. De toeslagrealisatie werd daarmee iets gunstiger (38% t.o.v. 32%), evenals het pensioenresultaat (82% t.o.v. 80%).

Mede op basis van de uitgevoerde ALM-analyses is besloten dat het verschil in de toekomstige toeslagverlening tussen actieve en inactieve deelnemers vanuit evenwichtige belangenafweging gehandhaafd moet blijven. Redenen hiervoor zijn:

- Ondanks verschillen in toeslagstaffels van het gewijzigde toeslagbeleid tussen beide groepen, daalt het pensioenresultaat van actieve deelnemers terwijl dit voor de inactieve deelnemers licht stijgt.
- Actieve deelnemers betalen een werknemersbijdrage tot maximaal 5% van de salarissom. Het is niet evenwichtig om de door de deelnemers deels gefinancierde opslag op de premie gedeeltelijk aan te wenden voor toeslag aan inactieve deelnemers, die hier niets voor betalen.
- Het verschil in toeslagverlening bestond historisch gezien al. Opheffen van dit verschil lijkt daarom per definitie in strijd te zijn met evenwichtige belangenafweging.

Ook met de invoering van het vernieuwde FTK zijn deze redenen nog geldig. Daarom is besloten om het indexatiebudget in het vernieuwde FTK te herverdelen tussen actieve en inactieve deelnemers in de verhouding 2:1 zolang aan de actieve deelnemers nog geen volledige toeslag kan worden toegekend. Hiermee wordt recht gedaan aan de oorspronkelijke verhoudingen tussen actieve en inactieve deelnemers in de toeslagstaffel.

Inhaaltoeslagen

In het oude beleid was er geen sprake van een toeslagmaatstaf. Om die reden was er ook geen sprake van een inhaaltoeslagbeleid. Het gewijzigde toeslagbeleid voorziet hier wel in, omdat het beleid gebaseerd is op een ex-ante toeslagmaatstaf gelijk aan CPI.

7. Beleggingsbeleid

7.1. Inleiding

SPKB belegt en beheert het pensioenvermogen in het belang van de pensioen- en aanspraakgerechtigden van SPKB. Om de pensioenuitkeringen op de korte en lange termijn veilig te stellen, kiest SPKB ervoor de aan SPKB toevertrouwde middelen solide en volgens de prudent-person principes te beleggen. Het doel van het beleggingsbeleid van SPKB is om binnen een aanvaardbaar risicoprofiel een zo goed mogelijk rendement op het belegd vermogen te behalen rekening houdend met de verplichtingen van SPKB. Er wordt bij het bepalen van het beleggingsbeleid rekening gehouden met de rechten en verplichtingen van SPKB en met de solvabiliteitseisen. SPKB hanteert zogenaamde investment beliefs bij de beslissingen betreffende het beleggingsbeleid. De investment beliefs bevatten een aantal uitgangspunten en overwegingen van SPKB op het gebied van beleggingen en zijn opgenomen in de Het strategisch beleggingsbeleid (bijlage 1)

7.2. Strategisch Beleggingsbeleid

Het strategisch beleggingsbeleid beschrijft de beleggingsdoelstelling, de (beleggings)beginselen, de risicotolerantie, de governance en het risicobeheer en vormt daarmee het fundament voor het beleggingsbeleid en beleggingsproces. Tevens wordt de uitwerking van de strategische beleggingsmix onderbouwd, inclusief de cijfermatige elementen van de risicohouding. Het strategisch beleggingsbeleid is opgenomen als bijlage van de ABTN (bijlage 1) en dient daarbij als ‘Verklaring beleggingsbeginselen’ zoals bedoeld in de Pensioenwet artikel 145 en besluit FTK 29a.

Het strategisch beleid ligt in principe voor drie jaar vast en hangt samen met de periodiciteit van de ALM-studie. Naast het strategisch beleggingsbeleid wordt jaarlijks een beleggingsplan geschreven, waarin wordt ingegaan op de speerpunten met betrekking tot de beleggingen in het betreffende jaar. Het strategisch beleggingsbeleid dient in samenhang te worden beschouwd met de ABTN, het jaarlijkse beleggingsplan en het risicomanagementbeleid.

7.3. Uitvoer

Het bestuur van SPKB is verantwoordelijk voor het beleggingsbeleid. Door het bestuur is een beleggingscommissie ingesteld. De beleggingscommissie, bestaande uit twee bestuursleden en een externe adviseur adviseert het bestuur inzake de vormgeving van het beleggingsbeleid. Het bestuur benoemt één van hen tot voorzitter. De beleggingscommissie draagt zorg voor het feitelijk (doen) beheren van het vermogen van SPKB en adviseert het bestuur. De beleggingscommissie is verantwoording verschuldigd aan het bestuur.

8. Financiële sturingsmiddelen

8.1. Inleiding

Het bestuur heeft een aantal sturingsmiddelen ter beschikking waarmee de financiële positie van SPKB in evenwicht kan worden gehouden. De mate waarin onderstaande sturingsmiddelen effect hebben is beoordeeld met behulp van een ALM-studie.

8.2. Sturingsmiddelen

8.2.1. Beleggingsbeleid

De beschikbare gelden van SPKB dienen op een solide wijze te worden belegd. De belangrijkste lange termijn doelstellingen van het vermogensbeheer zijn:

- Het genereren van inkomen om onder andere aan de pensioenverplichtingen te kunnen voldoen
- Het limiteren van het risico dat het vermogen onvoldoende is om de pensioenverplichtingen te dekken

Dit is voor SPKB een belangrijk stuurinstrument.

8.2.2. Toeslagbeleid

In het toeslagenbeleid (zie 4.3.5 Toeslagen en 6.5 Toeslagenbeleid) is vastgelegd wanneer er wel en wanneer er geen sprake is van het toekennen van toeslagen en wanneer het bestuur kan besluiten tot het toekennen van inhaaltoeslagen. Het bestuur besluit jaarlijks of en in hoeverre de pensioenrechten en -aanspraken worden verhoogd. De toeslagverlening is dan ook een belangrijk stuurinstrument voor SPKB.

8.2.3. Premiebeleid

Aanpassing van de te incasseren premie kan niet plaatsvinden zonder de uitvoeringsovereenkomst met CBNB te herzien. Hierdoor kan het premiebeleid slechts beperkt worden ingezet als stuurinstrument.

8.2.4. Kostenbeleid

De door SPKB gemaakte uitvoeringskosten, behoudens de beleggingskosten, maken onderdeel uit van de kostendekkende premie welke minimaal wordt voldaan door CBNB. De beleggingskosten worden rechtstreeks in mindering gebracht op de beleggingsopbrengsten.

8.2.5. Herverzekeringsbeleid

Voor SPKB is sprake van volledige herverzekering van het overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico's van actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden door middel van een risicoherverzekeringscontract. SPKB draagt dus geen kortleven- of arbeidsongeschiktheidsrisico. Zolang hiervan sprake is wordt door het fonds geen voorziening IBNR voor het uitlooprisico arbeidsongeschiktheid op de balans opgenomen.

8.2.6. Kortingsbeleid

In het financieel crisisplan (opgenomen als bijlage 3) is het beleid in geval van mogelijke crisis-situaties beschreven. Mocht ondanks het inzetten van de beschikbare sturingsmogelijkheden een crisissituatie niet binnen de daarvoor gestelde termijn worden weggewerkt of zeer waarschijnlijk niet worden weggewerkt, dan is het bestuur bevoegd om tot aanvullende herstelmaatregelen te besluiten, zoals opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten te verminderen (korten). Indien daarna weer voldoende verbetering van de financiële positie optreedt, kan het bestuur besluiten deze vermindering te herstellen.

Het besluit tot vermindering van verworven pensioenaanspraken en pensioenrechten zal het bestuur als uiterste sturingsmiddel inzetten en enkel indien:

- SPKB gezien de beleidsdekkingsgraad niet voldoet aan de bij en krachtens de Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien van het MVEV of het VEV
- SPKB fonds niet in staat is binnen een redelijke termijn de hiervoor genoemde dekking te herstellen, zonder dat de belangen van deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, andere aanspraakgerechtigden of de werkgever(s) onevenredig worden geschaad
- Alle overige beschikbare sturingsmiddelen, met uitzondering van het beleggingsbeleid, zijn ingezet in het herstelplan, bedoeld in artikel 138 of 139 van de Pensioenwet.

Het bestuur informeert de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en de werkgever(s) onverwijld schriftelijk over het besluit tot vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten. De vermindering kan op zijn vroegst drie maanden nadat de pensioengerechtigden hierover zijn geïnformeerd en een maand nadat de deelnemers, gewezen deelnemers, werkgever en toezichthouder hierover zijn geïnformeerd, worden gerealiseerd. Ingeval van korting van aanspraken zullen de pensioenaanspraken evenredig worden gekort.

Het pensioenfonds kent geen vastgesteld beleid met betrekking tot het ongedaan maken van de vermindering van pensioenaanspraken en –rechten, ofwel doorgevoerde kortingen.

9. Communicatiebeleid

9.1. Communicatiebeleid

Het bestuur van SPKB heeft het communicatiebeleid van SPKB vastgelegd in een communicatiebeleidsplan voor de periode 2021-2026. Het beleidsplan beschrijft de strategische vertrekpunten, algemene communicatiedoelstellingen, het imago en de organisatie van de communicatie van het pensioenfonds. Dit mede in het licht van de communicatie met betrekking tot de Wet Toekomst Pensioen. Het Communicatiebeleidsplan is opgenomen in Bijlage 11.

Jaarlijks wordt door de Communicatiecommissie als afgeleide van het communicatiebeleid een communicatiejaarplan opgesteld.

10. Risicomanagement

10.1. Integraal risicomanagement

SPKB wordt, bij het beheer van de pensioenverplichtingen en de financiering daarvan, geconfronteerd met risico's. De belangrijkste doelstelling van SPKB is het nakomen van de pensioentoezeggingen en het nastreven van de toeslagambitie van de pensioenregeling. Bij het beheer en de financiering van de pensioenverplichtingen loopt het fonds risico's. Deze risico's kunnen worden ingedeeld in financiële en niet-financiële risico's.

Vanuit dit perspectief is het risicomanagement een belangrijk onderwerp waaraan SPKB veel waarde hecht. Met risicomanagement wordt hier bedoeld dat er enerzijds inzicht is in de (mogelijke) financiële en niet-financiële risico's die SPKB loopt. Anderzijds is er zicht op beheersmaatregelen en de effectiviteit daarvan. Met dit inzicht krijgt het bestuur sturing en blijft het in control.

SPKB heeft het integraal risicomanagement vormgegeven in het integraal risicomanagement beleid. Hierin staat het strategisch kader, het inhoudelijk risicokader en een risicomanagement proces.

Het integraal risicomanagementbeleid is als bijlage 8 bij de ABTN toegevoegd.

10.3 Eigenrisicobeoordeling

Het fonds voert in het kader van artikel 18b van het Besluit Financieel Toetsingskader Pensioenfondsen ten minste eens per drie jaar een eigenrisicobeoordeling uit. De eigenrisicobeoordeling heeft tot doel om inzicht te krijgen in de samenhang tussen de strategie van het fonds, de materiele risico's die het fonds kunnen bedreigen en de mogelijke consequenties van die risico's voor de financiële positie van het fonds en de pensioenrechten c.q. –aanspraken van pensioengerechtigden en (gewezen) deelnemers. De eigenrisicobeoordeling maakt integraal onderdeel uit van de strategie van het fonds.

De eigenrisicobeoordeling vindt in ieder geval plaats aansluitend op iedere nieuwe ALM-studie.

De eigenrisicobeoordeling wordt uitgewerkt (uitvoering en vastlegging) door de Financiële Commissie. De formele vaststelling ligt bij het bestuur. Binnen twee weken na vaststelling of wijziging van de eigenrisicobeoordeling, wordt de vastlegging hiervan aan DNB gezonden. De vastlegging van de eigenrisicobeoordeling is een zelfstandig leesbaar document met gerichte verwijzingen naar andere documenten en wordt opgenomen als bijlage bij deze ABTN.

De resultaten van de eigenrisicobeoordeling worden betrokken bij het nemen van strategische beslissingen. Hiertoe wordt in voorleggers en notulen bij bestuursbesluiten en bestuurlijke evaluaties expliciet aandacht besteed aan de relatie met de risicobereidheid van het fonds en de resultaten van de eigenrisicobeoordeling.

11. Vaststelling ABTN

De voorliggende ABTN van SPKB is vastgesteld in de bestuursvergadering van 21 december 2022

Bijlage 1 Strategisch Beleggingsbeleid

(separate bijlage)

Bijlage 2: Toelichting berekening (Minimaal) Vereist Eigen Vermogen

Per 31 december 2021 is het Vereist Eigen Vermogen bepaald op basis van de huidige beleggingsmix en de strategische mix:

Standaardmodel	Bedrag x € 1.000 bij huidige mix	Bedrag x € 1.000 bij strategische mix
<i>S1: Renterisico</i>	2.540	3.762
<i>S2: Zakelijke waarden risico</i>	41.405	36.218
<i>S3: Valutarisico</i>	8.400	10.807
<i>S4: Commodities risico</i>	0	0
<i>S5: Kredietrisico</i>	15.296	15.893
<i>S6: Verzekeringstechnisch risico</i>	11.683	11.683
<i>S10: Actief beheer risico</i>	12.816	12.713
<i>Vereist Eigen Vermogen</i>	55.450	52.210
<i>TV ultimo 2021</i>	349.041	349.041
<i>Percentage</i>	15,9%	15,0%

Het VEV op basis van de strategische mix bedraagt derhalve 15,0 % van de TV. In het FTK is dit de waarde waarop de solvabiliteitspositie wordt getoetst. Het VEV op basis van de feitelijke mix bedraagt 15,9% van de TV.

Per eind 2021 is het Minimaal Eigen Vereist Vermogen berekend op 4,1%:

Component	Minimaal Vereist Eigen Vermogen
Beleggingsrisico	4,0%
Beheerslasten	0,0%
Risicokapitaal bij overlijden	0,1%
Arbeidsongeschiktheidspensioen	0,0%
Minimaal Vereist Eigen Vermogen	4,1%

Bijlage 3: Financieel crisisplan

Inleiding

In de Actuariële en Bedrijfstechnische Nota (ABTN) zijn de risico's waaraan SPKB blootstaat beschreven. Deze risico's kunnen ertoe leiden dat de statutaire doelstelling, het verstrekken of doen verstrekken van pensioenen en/of overige uitkeringen, nu of op langere termijn in gevaar komt. Het bestuur is in dat geval genoodzaakt aanvullende maatregelen te nemen, aan te duiden als crisismaatregelen.

Doel van een crisisplan is dat het bestuur vooraf beschrijft welke crisismaatregelen beschikbaar zijn, wat de impact van deze maatregelen is en welke procedures doorlopen moeten worden. Zodoende kan het bestuur slagvaardig opereren wanneer een crisis daadwerkelijk optreedt. Belangrijke (door DNB getoetste) aspecten van een crisisplan zijn evenwichtige belangenbehartiging (gepensioneerden, gewezen deelnemers, actieven en sponsor) en (mogelijke) communicatie naar alle betrokkenen.

Een crisisplan zal periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld moeten worden.

Dit crisisplan bevat een beschrijving van de maatregelen die het bestuur op korte termijn effectief zou kunnen inzetten indien in korte tijd de dekkingsgraad zich zeer snel beweegt richting kritische waarden waardoor het realiseren van de doelstelling van SPKB in gevaar komt. Dit crisisplan is bedoeld voor het geval zich in de toekomst dergelijke situaties voordoen waarbij crisismaatregelen genomen moeten worden. Het plan geeft de te hanteren kritische ondergrenzen, de te nemen maatregelen en de te volgen communicatie- en besluitvormingsprocessen aan.

Het financieel crisisplan moet worden gezien als een leidraad. Het is niet een plan dat per definitie kant-en-klaar uitgevoerd wordt. Het bestuur zal de concrete maatregelen altijd afstemmen op de aard van de crisis en de omstandigheden van dat moment, vergezeld van een motivering waarom eventueel van de leidraad wordt afgeweken.

Beschrijving crisissituatie

Het bestuur onderkent dat marktwaardering van de pensioenverplichtingen en de bezittingen met onzekerheid is omgeven. De toekomstige rente is een voorname factor, evenals de toekomstige levensverwachting. De onzekerheid hieromtrent heeft het bestuur doen besluiten pas crisismaatregelen te treffen als naar oordeel van het bestuur sprake lijkt van een structurele en significante crisissituatie. Het bestuur voert immers een lange termijnbeleid en wenst in het beleid naar alle betrokkenen niet op dag-volatiliteiten te reageren.

Dit crisisplan treedt in werking als de statutaire doelstelling tot het uitkeren van pensioenen in gevaar komt. De hierna gedefinieerde crisisvarianten vormen een leidraad en zullen nimmer leiden tot automatische besluiten of handelen.

Het bestuur maakt voor de vaststelling dat er sprake is van een crisissituatie onderscheid in twee varianten:

- A. Indien vijf opeenvolgende jaren de beleidsdekkingsgraad onder het Minimaal Vereist Vermogen ligt en de dekkingsgraad in het laatste jaar ook onder het Minimaal Vereist Vermogen ligt. Op dat moment voldoet het pensioenfonds niet langer aan de Maatregel Minimaal Vereist Eigen Vermogen zoals verwoord in artikel 140 van de Pensioenwet.
- B. Indien de beleidsdekkingsgraad van het pensioenfonds niet in staat is, om zonder aanvullende maatregelen die geen onderdeel uitmaken van het reguliere beleidskader, binnen de periode van tien jaar te herstellen tot het Vereist Vermogen. Op dat moment is de beleidsdekkingsgraad lager dan de “kritische beleidsdekkingsgraad”.

Risico's

De volgende risico's kunnen naar het oordeel van het bestuur leiden tot situaties die als financiële crisissituatie kunnen worden aangemerkt:

1. Een stijging van de technische voorzieningen (TV), zonder dat hier een gelijke stijging van de beleggingen tegenover staat, bijvoorbeeld door:
 - een langdurige daling van de rente waarmee de TV gewaardeerd dient te worden;
 - een wijziging van de methodiek van vaststelling van de TV, zoals bijvoorbeeld de UFR-methodiek;
 - een verhoging van de TV, door verzwaring van de grondslagen voor bijvoorbeeld sterfte, arbeidsongeschiktheid of toekomstige uitvoeringskosten.
2. Een daling van de waarde van beleggingen, bijvoorbeeld door:
 - een daling van de beurskoersen van aandelen;
 - andere daling van waarde van beleggingen, onder invloed van valuta-, krediet- of marktrisico.
3. Een grote renteschok zowel omhoog als omlaag.

Beleidsdekkingsgraad waarbij SPKB er zonder korten niet meer uit kan komen

Het bestuur heeft als onderdeel van dit financieel crisisplan daarnaast een zogenaamde “kritische beleidsdekkingsgraad” vastgesteld. Dit is de beleidsdekkingsgraad waarbij het fonds er niet langer in slaagt om binnen de wettelijk gestelde maximale termijnen te voldoen aan het Vereist Eigen Vermogen, zonder de belangen van deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, andere aanspraakgerechtigden of de werkgevers onevenredig te schaden en tot het korten van pensioenaanspraken en -rechten over te moeten gaan.

De kritische beleidsdekkingsgraad is onder andere afhankelijk van de rentetermijnstructuur op enig moment en de jaarlijks verwachte meer rendementen. Hierbij is uitgegaan van een wettelijke hersteltermijn naar het Vereist Eigen Vermogen van tien jaar.

Het beleid van SPKB is reeds gericht op het beperken van de kans dat de beleidsdekkingsgraad zich richting deze kritische beleidsdekkingsgraden beweegt. Middels een ALM-studie wordt dit beleid periodiek getoetst en herijkt.

Naast bovenvermelde situaties zal SPKB binnen zes maanden maatregelen nemen waardoor de

dekkingsgraad direct voldoet aan het Minimaal Vereist Eigen Vermogen indien:

- in vijf opeenvolgende jaren de beleidsdekkingsgraad van het pensioenfonds onder het Minimaal Vereist Eigen Vermogen ligt, en
- de dekkingsgraad in het laatste jaar ook onder het Minimaal Vereist Eigen Vermogen ligt.

Maatregelen die ter beschikking staan

Het bestuur is zowel in het geval van crisissituatie A als in geval van crisissituatie B genoodzaakt maatregelen te nemen, aan te duiden als crisismaatregelen. Het bestuur heeft alle mogelijke crisismaatregelen onderzocht wat heeft geresulteerd in de volgende mogelijke maatregelen (in volgorde van prioriteit), waarvan er drie (momenteel) niet van toepassing zijn op SPKB:

1. Aanpassen beleggingsbeleid

Het aanpassen van het beleggingsbeleid bij verschillende niveaus van de dekkingsgraad is onderdeel van het reguliere beleidskader zoals beschreven in hoofdstuk 7 Beleggingsbeleid van de ABTN. In het geval van een crisissituatie zal nader naar het beleggingsbeleid worden gekeken. Het afwijken van het strategische beleggingsbeleid en het beleid ten aanzien van rebalancing van het aandelenbelang is dan één van de mogelijk invullingen. Het bestuur zal afhankelijk van de omstandigheden kunnen besluiten tot het aanpassen van de rentehedge of het verlagen van het aandelenrisico. Indien er een herstelplan van kracht is, dient bij het aanpassen van het beleggingsbeleid rekening te worden gehouden met de eisen van de toezichthouder. Aanpassingen van het beleggingsbeleid mogen geen herstelvertraging en geen toename van het totale risico tot gevolg hebben.

2. Beperken of niet toekennen van toeslagen

Het geheel of gedeeltelijk achterwege laten van de voorwaardelijke toeslagverlening van de deelnemers wordt als belangrijke maatregel aangemerkt. Bij een beleidsdekkingsgraad van minder dan 110% zal het fonds geen toeslagen verstrekken.

3. Premieverhoging

De premie die door de werkgever verschuldigd is, wordt vastgesteld op basis van de kostendekkende premie, rekening houdend met het Eigen Vermogen van SPKB. De werkgever is de kostendekkende premie op basis van het Financieel Toetsingskader aan SPKB verschuldigd plus een opslag van 5% van de som van de pensioengevende salarissen. De kostendekkende premie is inclusief de werkelijke uitvoeringskosten en een solvabiliteitsopslag. De kostendekkende premie wordt door SPKB vastgesteld op de manier als omschreven in de ABTN van SPKB.

Indien herstel niet wordt bereikt binnen de wettelijke termijnen zonder aanvullende maatregelen, treedt SPKB in overleg met de werkgever over een mogelijke verhoging van de verschuldigde premie.

4. *Bijstorting werkgever*

De werkgever heeft in het verleden aanvullende stortingen aan SPKB gedaan op basis van de in de uitvoeringsovereenkomst vastgelegde afspraken. In de huidige uitvoeringsovereenkomst is geen sprake meer van additionele bijdragen door de werkgever.

5. *Korten van pensioenaanspraken en -rechten*

De pensioenaanspraken en pensioenrechten van actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden worden in beginsel evenredig gekort, tenzij er naar de mening van het bestuur door bepaalde groepen reeds op een andere wijze een bijdrage wordt geleverd. Er wordt gestreefd naar een evenwichtige belangenafweging waarbij het totale pakket aan te nemen crisismaatregelen bij het vaststellen van de korting in oenschouw genomen zal worden. Dit kan betekenen dat, indien bepaalde groepen deelnemers door de maatregelen zwaarder worden getroffen dan anderen dat de korting op de pensioenaanspraken gedifferentieerd vastgesteld zal worden.

De korting wordt in crisissituatie B dusdanig vastgesteld dat het fonds evenredig in de tijd herstelt waarbij de maximale toegestane herstelperiode wordt gehanteerd. In crisissituatie A bedraagt de korting in beginsel 1% per jaar. Als het tekort groter is dan 10%, dan wordt de korting zodanig vastgesteld dat het fonds evenredig in tien jaar herstelt.

SPKB informeert de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en de werkgever schriftelijk over het besluit tot vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten. De vermindering kan op zijn vroegst een maand na de in de vorige volzin bedoelde informatieverstrekking worden gerealiseerd.

De pensioenaanspraken en -rechten van actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden worden in dit geval procentueel evenveel (uniform) gekort. Er wordt niet meer gekort dan strikt nodig is om voldoende te kunnen herstellen.

Onderstaand de twee maatregelen die niet van toepassing zijn op SPKB:

6. *Toepassen gesplitste kortingsregeling (zonder premie te verlagen)*

De gesplitste kortingsregeling houdt in dat als er in een jaar onvoldoende premie beschikbaar is, alleen de in dat jaar op te bouwen aanspraken kunnen worden gekort. In paragraaf 6.4 Premiebeleid van de ABTN is vastgelegd dat de werkgever ten minste de kostendeekkende premie op basis van het Financieel Toetsingskader aan SPKB verschuldigd is verhoogd met een opslag van 5% van de som van de pensioengevende salarissen. Gezien dit premiebeleid, kan er bij SPKB geen sprake zijn van onvoldoende beschikbare premie in een jaar.

7. *Versoberen pensioenregeling (zonder premie te verlagen)*

SPKB voert de pensioenregelingen van de Bank uit. In paragraaf 6.4 Premiebeleid van de ABTN is vastgelegd dat de werkgever ten minste de kostendeekkende premie op basis van het Financieel

Toetsingskader aan SPKB verschuldigd is verhoogd met een opslag van 5% van de som van de pensioengevende salarissen. Het versoberen van de pensioenregeling heeft geen invloed op de dekkingsgraad en kan daarmee niet als crisismaatregel worden aangemerkt.

Mate inzetbaarheid van de maatregelen

Om de legitimiteit van de hierboven genoemde crisismaatregelen aan te tonen, is in onderstaande tabel per maatregel een verwijzing opgenomen naar de relevante fondsdocumenten.

Crisismaatregel	Statuten	ABTN	Uitvoerings-overeenkomst	Pensioen-reglement
1 Aanpassing beleggingsbeleid	–	Hoofdstuk 7	–	–
2 Beperken of niet toekennen toeslagen	–	Paragraaf 6.5	Artikel 7 en bijlage 4	Artikel 23 en bijlage 1
3 Premieverhoging	–	Paragraaf 6.4	Artikel 1	
4 Bijstorting werkgever	–	–	–	–
5 Korten van pensioenaanspraken en pensioenrechten	–	Paragraaf 8.2.6	Artikel 9	Artikel 27 lid 3
6 Toepassen gesplitste kortingsregeling (zonder premieverlaging)	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
7 Versoberen pensioenregeling (zonder premieverlaging)	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

De crisismaatregelen staan op volgorde van prioriteit en uitvoering.

Indicatie financiële effect van de maatregelen

De inzet van de verschillende crisismaatregelen heeft telkens een andere impact op de financiële positie van SPKB. De hierna volgende analyse geeft inzicht in de effectiviteit van de beschikbare crisismaatregelen. Hierbij is telkens uitgegaan van een dekkingsgraad van 100%.

Crisismaatregel	Inzet maatregel	Impact op dekkingsgraad	Effectiviteit
1 Aanpassing beleggingsbeleid	–	–	Jaarlijks
2 Beperken of niet toekennen toeslagen	Stel toeslag nihil	Nihil	Jaarlijks
3 Premieverhoging	N.v.t.		N.v.t.
4 Bijstorting werkgever	N.v.t.		N.v.t.
5 Korten van pensioenaanspraken en pensioenrechten	Korten 1% evenredig	Ca 1%	Eenmalig
6 Toepassen gesplitste kortingsregeling (zonder premieverlaging)	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
7 Versoberen pensioenregeling (zonder premieverlaging)	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Minimale dekingsgraad ter voorkoming kortingsmaatregel

Bij een tekort meldt SPKB dit terstond aan de toezichthouder. SPKB stelt in dat geval binnen

een termijn van drie maanden, of zoveel eerder als de toezichthouder bepaalt, een plan van aanpak (herstelplan) op waaruit blijkt op welke wijze en op welke termijn de onderdekking of het tekort teniet zal worden gedaan.

Het bestuur heeft als onderdeel van dit crisisplan daarnaast een zogenaamde “kritische dekingsgraad” vastgesteld. Dit is de beleidsdekingsgraad waarbij SPKB er niet langer in slaagt om binnen de wettelijk gestelde maximale termijnen te voldoen aan het Vereist Vermogen, zonder de belangen van deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden of de werkgever onevenredig te schaden en tot het korten van pensioenaanspraken en –rechten over te moeten gaan.

Het niveau van de kritische dekingsgraad is onder andere afhankelijk van de rentetermijnstructuur en de jaarlijks verwachte meer rendementen op enig moment.

Het beleid van SPKB is reeds gericht op het beperken van de kans dat de dekingsgraad zich richting deze kritische dekingsgraden beweegt. Middels een ALM-studie wordt dit beleid regelmatig getoetst en herijkt.

Evenwichtige belangenafweging

Het bestuur maakt voor wat betreft de korting van pensioenaanspraken en -rechten geen onderscheid tussen de verschillende groepen. Naar mening van het bestuur is dit een evenwichtige verdeling van de lasten. Het bestuur realiseert zich dat pensioengerechtigden geen verdien capaciteit meer hebben en hierdoor in eerste instantie zwaarder getroffen lijken dan de deelnemers en gewezen deelnemers. Het uitsluiten of beperken van korting voor pensioengerechtigden zou echter een te zwaar beslag leggen op de solidariteit.

Crisismaatregel	Impact op belanghebbenden		
	Actieve deelnemers	Gewezen deelnemers en pensioengerechtigden	Werkgever
1 Aanpassing beleggingsbeleid	Nee	Mogelijk effect op toeslag	Nee
2 Beperken of niet toekennen toeslagen	Ja	Ja	Nee
3 Premieverhoging	Ja ¹	Nee	Ja
4 Bijstorting werkgever	Ja ¹	Nee	Ja
5 Kortten van pensioenaanspraken en pensioenrechten	Ja	Ja	Ja ²
6 Toepassen gesplitste kortingsregeling (zonder premieverlaging)	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
7 Versoberen pensioenregeling (zonder premieverlaging)	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

¹ Actieve deelnemers hebben een eigen bijdrage in de pensioenpremie van maximaal 5% van hun salaris minus franchise. De hoogte van de eigen bijdrage is afhankelijk van de hoogte van de pensioenpremie.

² in geval van het korten van pensioenaanspraken en pensioenrechten daalt de pensioenverplichting in de financiële verantwoording van de werkgever.

De evenwichtige belangenafweging bij de inzet van crisismaatregelen zal per crisissituatie door het bestuur beoordeeld worden. Hierbij wordt tevens gekeken naar de kans en de termijn waarop de inzet van een crisismaatregel weer ongedaan gemaakt kan worden. Hulpmiddelen om de evenwichtige belangenafweging te onderbouwen zijn een ALM-studie, een continuïteitsanalyse en het herstelplan.

Communicatie met belanghebbenden

De actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden zullen worden geïnformeerd over de hoofdlijnen van het crisisplan middels een nieuwsbericht op de website van SPKB. Tevens zullen de actieve deelnemers en gepensioneerden worden geïnformeerd over de hoofdlijnen van het plan middels een artikel in het informatieblad van SPKB, de PF-update.

In het geval van een crisissituatie (A en/of B) zal het bestuur met de toezichthouder communiceren op de daarvoor voorgeschreven wijze en met inachtneming van de daarvoor voorgeschreven termijnen. Alle actieve deelnemers en pensioengerechtigden zullen schriftelijk of via de website geïnformeerd worden dat er van een crisis sprake is en dat maatregelen moeten worden genomen, inclusief de te nemen maatregelen en te hanteren tijdslijnen.

Indien de mogelijkheid tot een additionele bijdrage van de werkgever aan de orde komt zal daarover tijdig met de werkgever in overleg worden getreden.

In onderstaande tabel is het communicatietraject na vaststelling van een crisissituatie weergegeven (zoals bovenstaand beschreven):

Belanghebbende partij	Welke vorm	Wanneer
Toezichthouder	Brief	Onverwijld
Werkgever	Mondeling/brief	Binnen twee weken
Actieve deelnemers	Bericht op website Schriftelijke mededeling	Binnen tien weken
Gewezen deelnemers	Bericht op website	Binnen tien weken
Pensioengerechtigden	Bericht op website schriftelijke mededeling	Binnen tien weken

Alle communicatie vindt plaats in overeenstemming met het reguliere communicatiebeleid.

Beleid ongedaan maken crisismaatregelen

Het pensioenfonds kent geen vastgesteld beleid met betrekking tot het ongedaan maken van de vermindering van pensioenaanspraken en –rechten.

Ten aanzien van gemiste verhogingen of toeslagen van de pensioenaanspraken en pensioenrechten vanaf 1 januari 2016 heeft het pensioenfonds in het toeslagenbeleid vastgelegd hoe deze voor zowel de actieve als de niet actieve deelnemers ingehaald kan worden. In geval van een partiële inhaal, zal voor de actieven en de niet-actieven eenzelfde percentage van de cumulatieve achterstand worden ingehaald. Jaarlijks zal

maximaal 1/5^{de} deel boven de volledige indexatiedekkingsgraad kunnen worden aangewend voor inhaaltoeslagen.

Besluitvormingsproces

In het geval van een crisissituatie zal het bestuur handelen conform de wettelijk gestelde termijnen voor een herstelplan en op basis van het gestelde in dit crisisplan. In het kader van de mogelijke bijstorting zullen gesprekken met de werkgever plaatsvinden. De werkgever beslist over een eventuele bijstorting. Het bestuur stelt aan de hand van de uitkomst van het overleg met de werkgever de te nemen maatregelen vast.

Met betrekking tot de besluitvorming geldt hetgeen hierover in artikel 17, 18 en artikel 20 van de statuten is vastgelegd: geldige besluiten kunnen worden genomen als minimaal 4 leden ter vergadering aanwezig of vertegenwoordigd zijn waarbij minimaal één bestuurslid benoemd door de NV en minimaal één bestuurslid benoemd door gekozen door de deelnemer wordt ondersteund. Een bestuursbesluit kan tevens worden genomen door middel van ondertekening door alle leden van een stuk waarin zodanig besluit is vervat. Ieder bestuurslid is bevoegd een deskundige te raadplegen.

Gedurende de periode van crisis zal het bestuur minimaal tweewekelijks de situatie en de genomen c.q. te nemen maatregelen evalueren.

Beoordeling actualiteit

Het bestuur zal het financieel crisisplan opnemen als vast agendapunt voor de jaarlijkse bestuursvergadering in het voorjaar. In deze vergadering zal zowel de ABTN als het crisisplan worden besproken en zal een toetsing aan de actualiteit plaatsvinden.

Bijlage 4: Procedure vaststellen (beleids)dekkingsgraad SPKB

1. Maandelijks inschatting van het vermogen en technische voorzieningen

Gegevens

Voor de inschatting van het vermogen wordt uitgegaan van de volgende gegevens:

De waardering van het vermogen wordt maandelijks vastgesteld door KAS BANK op basis van de beleggingsadministratie. De maandrapportage is omstreeks de vijfde werkdag na maandeinde beschikbaar.

De saldi van de rekening-courant, de door de werkgever vooruitbetaalde (kwartaal) premie, het saldo van overige baten en lasten, uitbetaalde en ontvangen waardeoverdrachten en eventuele andere mutaties worden door AZL als saldo overige passiva en/of overige passiva aangeleverd door AZL aan KAS BANK. Deze data zijn omstreeks de vijfde werkdag na maandeinde beschikbaar.

De technische voorzieningen (TV) op basis van marktrente en op basis van de door DNB voorgeschreven rentetermijnstructuur (DNB-RTS op basis van UFR-methodiek) wordt omstreeks werkdagen na maandeinde door AZL ingeschat en aangeleverd aan KAS BANK.

Verwerking

Na ontvangst van de betreffende gegevens worden de volgende stappen doorlopen:

1. De waarden van het vermogen worden gecontroleerd op logica in vergelijking met:
 - A. de marktontwikkelingen;
 - B. de waarderingen per vorig maandultimo.
2. De waarde van de TV wordt gecontroleerd op logica in vergelijking met:
 - A. de renteontwikkelingen;
 - B. de schatting van de waarde van de TV per vorig maandeinde.
3. Bij het vaststellen van de waarde van het vermogen wordt rekening gehouden met de vooruitbetaalde (kwartaal) premie: deze wordt in maandelijks termijnen aan het vermogen toegevoegd.
Bij het vaststellen van de waarde van de TV wordt de pensioenopbouw maandelijks aan de TV toegevoegd.
4. Bij wijzigingen in de actuariële grondslagen of bij publicatie van een nieuwe prognosetafel, worden de grondslagen voor de vaststelling van de TV gewijzigd nadat het bestuur in een bestuursvergadering heeft besloten over te gaan naar deze nieuwe grondslagen. Dit gebeurt bij de eerstvolgende vaststelling van de dekkingsgraad na het bestuursbesluit, tenzij het bestuur anders beslist.

2. Bepaling van de (beleids)dekkingsgraad

Met de waarderingen op basis van het hierboven bepaalde wordt de actuele dekkingsgraad door KAS BANK vastgesteld; zowel op basis van de DNB-RTS als op basis van de marktrente. De dekkingsgraad wordt op logica gecontroleerd door de wijziging ten opzichte van voorgaand maandeinde te verklaren aan de hand van de ontwikkelingen op de relevante financiële markten, de DNB-rentetermijnstructuur over de rapportagem maand en eventueel bijzondere mutaties die zich hebben voorgedaan.

Op basis van de schattingen van de actuele dekkingsgraden per maandeinde over de laatste 12 maanden wordt de beleidsdekkingsgraad door KAS BANK vastgesteld.

De adviserend actuaris Mercer van het pensioenfonds is verantwoordelijk voor de finale check op de schatting van de waardering van de TV, de dekkingsgraad en de beleidsdekkingsgraad.

3. Rapportage

Iedere maand wordt de actuele dekkingsgraad per maandeinde, de beleidsdekkingsgraad in relatie tot en het minimaal vereist vermogen en een algemene toelichting (waarin de uitgangspunten en een volledig overzicht voor het bestuur van de waardering van het vermogen, de TV en de vastgestelde dekkingsgraden zijn opgenomen) door KAS BANK verstrekt aan SPKB.

Na accordering door SPKB is KAS BANK verantwoordelijk voor het indienen van de gegevens in e-Line bij DNB. De schatting van de (beleids)dekkingsgraad op maandbasis dient uiterlijk gerapporteerd te worden op de tiende werkdag van de volgende maand.

4. Correctie schattingen

Correctie jaareinde bij vaststellen jaarrekening

Bij het vaststellen van de dekkingsgraad per jaareinde, nadat de accountant de basisgegevens heeft gecontroleerd, worden de voorgaande schattingen indien nodig gecorrigeerd en door KAS BANK aan SPKB gemeld. Na accordering door SPKB wordt deze correctie door KAS BANK aan DNB gemeld bij de rapportage van de eerstvolgende (beleids)dekkingsgraad na het vaststellen van de dekkingsgraad per jaareinde.

In het geval dat de correctie een impact heeft op de beleidsdekkingsgraad van tenminste 0,1%-punt en in geval van een correctie op de ingediende jaarstaten wordt er een herrapportage aangevraagd en ingediend bij DNB. Het bestuur wordt hierover door KAS BANK geïnformeerd. Indien dit plaatsvindt, wordt dit eerst door KAS BANK met het bestuur besproken en afgestemd.

Correctie bij fouten

Wanneer er fouten in de schattingen van de dekkingsgraden worden geconstateerd, wordt de volgende procedure

gevolgd om de dekkingsgraden te corrigeren:

1. Indien achteraf een afwijking geconstateerd wordt in een reeds gerapporteerde (beleids)dekkingsgraad (hetzij op maand-, kwartaal- of jaarbasis), dan wordt SPKB daarvan door KAS BANK op de hoogte gesteld.

2. KAS BANK stelt vast wat de oorzaak, de aard en de omvang is van de afwijking. Een afwijking in de (beleids)dekkingsgraad in de ingediende jaarstaten wordt altijd gecorrigeerd en er vindt een herrapportage door het KAS BANK na accordering door SPKB plaats.
3. Afwijkingen in de ingediende maand- en kwartaalstaten worden gecorrigeerd, en er wordt alleen een herrapportage ingediend, indien het doorvoeren van die correctie een impact heeft op de beleidsdekkingsgraad van tenminste 0,1%-punt.
4. Een met terugwerkende kracht gecorrigeerde (beleids)dekkingsgraad wordt door het SPKB verwerkt in de publicatie van de (beleids)dekkingsgraad op de website.
5. Een gecorrigeerde (beleids)dekkingsgraad wordt door SPKB verwerkt in het overzicht waarin de (beleids)dekkingsgraad wordt gerapporteerd.

Bijlage 5: Externe partijen

- 1 – Externe accountant – PriceWaterhouseCoopers N.V.
- 2 – Certificerend actuaris – Milliman Pensioen B.V.
- 3 – Adviserend actuaris – Mercer Nederland B.V.
- 5 – Vermogensbeheer – NN IP, ASR Hypotheekfonds, ACTIAM
- 6 – Pensioenadministratie – AZL N.V.
- 7 – Custody en beleggingsadministratie – CACEIS
- 8 – Fiduciair adviseur – Sprenkels & Verschuren
- 9 – Bestuursadviseur – Sprenkels & Verschuren
- 10 - Compliance officer - AethiQs

Bijlage 6 Overzicht juridische documenten

Document	Datum opgesteld / herzien
Fonds	
Statuten	Januari 2021
Actuariële en bedrijfs-technische nota	December 2022
Strategisch beleggings-beleid	Januari 2022
Beloningsbeleid	Januari 2022
Compliance Charter	December 2022
ESG-beleid	Januari 2022
Gedragscode	December 2021
Incidentenregeling	December 2022
IT-beleid	Juni 2021
Informatiebeveiligings-beleid	November 2022
Internal Audit Beleid	April 2022
Internal Audit Charter	April 2022
Integriteitsbeleid	November 2022
Investment Beliefs	Onderdeel beleggingsbeleid
IRM beleid	Mei 2022
Klachten- en geschillen-procedure	September 2019
Regeling melding mis-standen	Oktober 2022
Privacybeleid	September 2021
Privacy statement en cookie beleid	September 2021
Screeningsbeleid	November 2022
Uitbestedingsbeleid	November 2021
ERB-beleid	Januari 2020
ERB-rapport	December 2021
Risk Charter	Januari 2022
Organen	
Reglement Bestuur	Mei 2021
Reglement VO	Januari 2022
Reglement VC	September 2019
Commissies	
Statuut Beleggingscom-missie	Januari 2022
Statuut Financiële com-missie	December 2022
Statuut Communicatie-commissie	December 2021

Bijlage 7 Uitbestedingsbeleid

(separate bijlage)

Bijlage 8 Integraal risicomanagement beleid

(Separate bijlage)

Bijlage 9 Communicatiebeleid 2021-2026

Algemeen

Het bestuur van het SPKB draagt zorg voor een adequaat communicatiebeleid. Dit beleid is erop gericht de deelnemers, de gewezen deelnemers en de pensioengerechtigden op begrijpelijke wijze voor te lichten over de inhoud van hun pensioenregeling, de pensioenresultaten, het wel en wee van het fonds en de gevolgen hiervan voor hun pensioen.

Het bestuur van het SPKB wijst uit haar midden minimaal een bestuurslid aan die verantwoordelijk is voor het communicatiebeleid en die leiding geeft aan de communicatiecommissie. In deze commissie hebben ook minimaal twee actieve deelnemers van het pensioenfonds zitting, waarbij gestreefd wordt naar een goede afspiegeling van het deelnemersbestand.

De taken van de communicatiecommissie zijn:

- beleidsvoorbereiding ten aanzien van communicatie,
- uitvoering van het communicatieplan,
- toezicht houden op externe partijen die bij de uitvoering van de communicatie betrokken zijn (pensioenadministrateur (AZL) en websitebeheerder (Keylane)),
- verslag uitbrengen in bestuursvergaderingen over de communicatie activiteiten aan het bestuur.

Het communicatiebeleid van het SPKB is vastgelegd in een communicatiebeleidsplan voor de periode 2021 - 2026. Het plan beschrijft de communicatie strategie, communicatie doelstellingen, de doelgroepen en de communicatie middelen van het pensioenfonds. Dit beleidsplan is met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2021.

Daarnaast wordt bij aanvang van het boekjaar het communicatie jaarplan voor het komende jaar vastgesteld waarin de communicatiecampagnes van dat jaar staan beschreven.

Communicatie strategie

De strategische vertrekpunten voor het communicatiebeleid zijn:

- de deelnemer staat centraal,
- de deelnemer krijgt goed inzicht in zijn of haar pensioen,
- de communicatie is toegespitst op het nut voor de deelnemer,
- de deelnemer wordt gemotiveerd om in actie te komen,
- de minimaal verplichte communicatie vanuit de Wet pensioencommunicatie.

De communicatie strategie van het pensioenfonds is gebaseerd op twee pijlers:

Van informeren naar activeren

Onze pensioencommunicatie is gericht op activerende communicatie in plaats van informatieve communicatie. Bij informatieve communicatie worden doelen geformuleerd, een boodschap overgebracht, getoetst of de boodschap begrepen wordt en of de informatie tegemoetkomt aan de behoeften van de doelgroep. Wij willen mensen activeren om iets te gaan doen met hun pensioen. Pensioen wordt relevant bij levensgebeurtenissen ('life events'), zoals een banenswitch, een scheiding of nadering van pensioendatum. Daarom kiezen we die momenten om deelnemers gericht aan te zetten tot actie voor hun pensioen door middel van heldere communicatie.

Relaties bouwen

De bereidheid van ontvangers om zich te verdiepen in hun pensioen is over het algemeen laag, want het gaat om de (verre) toekomst. Deze bereidheid neemt toe naarmate de ontvanger een positief gevoel heeft bij de zender (het pensioenfonds). Voor effectieve communicatie is het dus relevant dat het pensioenfonds aandacht besteedt aan het opbouwen van vertrouwen middels het bouwen aan een goede relatie met de doelgroepen.

Communicatie doelstellingen

Onze communicatie doelstellingen zijn opgesteld vanuit drie verschillende invalshoeken:

Risicomanagement

- Pensioencommunicatie moet minimaal voldoen aan de wettelijke richtlijnen en datgene dat in de pensioenwereld gebruikelijk is;
- Pensioencommunicatie moet erop gericht zijn dat de deelnemer niet wordt geconfronteerd met teleurstellingen in het pensioenresultaat als gevolg van mogelijk verwijtbare onvolledigheid of ontoereikendheid van de communicatie;
- De deelnemer moet optimaal worden gestimuleerd om een toetsbare eigen verantwoordelijkheid te dragen met betrekking tot zijn pensioensituatie;
- De pensioencommunicatie moet erop gericht zijn elke vorm van aansprakelijkheid van het pensioenfonds met betrekking tot de uitvoering van de pensioencommunicatie te voorkomen.

Zorgplicht

- De pensioencommunicatie moet gericht zijn op het bouwen en onderhouden van een structurele vertrouwensrelatie tussen de deelnemer en het pensioenfonds;
- De pensioencommunicatie moet gericht zijn op het vergroten van algemene pensioenkennis en inzicht in de eigen pensioensituatie van de deelnemer;
- De communicatie moet erop gericht zijn iedere deelnemer vanuit zijn individuele werksituatie optimaal te begeleiden in de ontwikkeling van zijn pensioensituatie.

Arbeidsvoorwaarden

- De pensioencommunicatie moet aansluiten op de arbeidsvoorwaardencommunicatie;
- De pensioencommunicatie moet bijdragen aan een verdere actieve en optimale benutting van het arbeidsvoorwaardenpakket.

Communicatiestijl

In de Pensioenwet is voorgeschreven dat het taalniveau van de communicatie moet aansluiten bij het taalniveau van het gemiddelde van de Nederlandse bevolking, omdat de kennis over pensioen laag is. Daarnaast is financiële informatie moeilijke informatie, zelfs voor hoger opgeleiden. Een uitleg van de pensioen regeling of de keuzemogelijkheden die iemand heeft, bevat momenteel vaak nog termen die we niet gebruiken in onze dagelijkse taal. Daardoor is de kans groot dat een tekst over pensioen onderdelen bevat die niet begrepen worden. Daarom willen wij op een eenvoudige manier communiceren.

Het pensioenfonds realiseert zich dat de complexiteit van de materie het niet altijd mogelijk maakt op dit laag tot gemiddelde niveau te communiceren. Bij het opstellen van communicatie-uitingen namens het pensioenfonds worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Een persoonlijke benadering
- Geen afkortingen of vakjargon
- Een actieve schrijfstijl
- Schrijven vanuit de ontvanger
- Adviseren in plaats van dwingen
- Positief formuleren
- Begrip tonen

Daarnaast moeten teksten altijd juridisch en inhoudelijk juist zijn.

Volledigheid is geen doelstelling van het pensioenfonds. Niet alle uitzonderingssituaties worden opgenomen in de communicatie, maar er wordt wel altijd vermeld waar volledige informatie beschikbaar is. Vanwege deze redenen kiest SPKN er voor om te communiceren op niveau B1 (zie bijlage).

Wat willen wij communiceren?

Het doel is niet om zoveel mogelijk te communiceren maar wel om de communicatie te organiseren: gericht, relevant, concreet en kostenbewust.

- Ontwikkelingen en actualiteiten;
- De pensioenregeling
- Informatie over wanneer je werkelijk met pensioen gaat
- Beëindigingsoverzicht
- 5-jaarlijks pensioenoverzicht aan gewezen deelnemers
- Overzicht voor de ex-partner bij scheiding
- 5-jaarlijks overzicht voor de ex-partner
- Het premie-, beleggings- en toeslagenbeleid
- Samenstelling bestuur en wijzigingen hierin
- Startbrief aan nieuwe deelnemers
- Vergaderdata jaarvergadering beschikbaar stellen
- jaarverslag
- UPO 1x per jaar

Communicatiemomenten

Jaarlijks worden er vier communicatiecampagnes gehouden. In overleg met het bestuur worden de onderwerpen van de campagnes vastgesteld. In het communicatie jaarplan zijn de communicatiecampagnes voor dat jaar uitgewerkt.

Daarnaast is er de wettelijk verplichte voorlichting die met name bepaald wordt door timing van UPO en 'life events'. Dit zijn gebeurtenissen in de werk- of privésfeer van een deelnemer, die invloed kunnen hebben op het pensioen van de deelnemer, een verplichte voorlichting op gang kunnen brengen, maar waarbij ook aanvullende communicatie van belang kan zijn. De volgende 'life events' worden onderscheiden:

- Uittreden uit het fonds
- Ingang van het pensioen
- Trouwen / samenwonen / geregistreerd partnerschap
- Het krijgen van kinderen
- Scheiden / ontbinden van samenlevingsovereenkomst
- Arbeidsongeschiktheid

- Overlijden

Doelgroepen

Directe doelgroepen

- Deelnemers en partners (actieven)
- Pensioengerechtigden en partners
- Gewezen deelnemers en gewezen partners (slapers)

Overige doelgroepen

- Werkgever/HR
- Verantwoordingsorgaan
- Visitatiecommissie
- Toezichthouders
- De Pensioenfederatie

Communicatie middelen

De nadruk ligt op het gebruik van digitale communicatie middelen. Papieren post blijft mogelijk. op nadrukkelijk verzoek van een deelnemer.

SPKB maakt gebruik van de volgende communicatie middelen:

- Website: www.pensioenfondskasbank.nl (continu)
- PF Update (ieder kwartaal)
- E-mail (per gebeurtenis of campagne 4x per jaar)
- Brieven (per gebeurtenis)
- Omnia berichten (per gebeurtenis)
- HR (continu)
- Jaarvergadering in combinatie met kennissessie (1x per jaar)
- Voorlichtingsbijeenkomsten (per gebeurtenis)
- Social Media: LinkedIn pagina van SPKB (continu)

Uit de kwartaalrapportages van Keylane blijkt de effectiviteit van de communicatie (bezoek website etc.).

SPKB biedt deelnemers inzicht in hun financiële oude dag middels:

- Mijnpensioenoverzicht.nl biedt de deelnemer het totaaloverzicht van alle opgebouwde en te bereiken pensioenaanspraken bij alle pensioenuitvoerders plus de AOW van de overheid. Tevens biedt het inzicht in de koopkracht van het pensioen op basis van drie mogelijke toekomstscenario's: pessimistisch, verwacht en optimistisch.
- Het Uniform PensioenOverzicht (UPO) informeert de deelnemer jaarlijks over zijn persoonlijke stand van het pensioen bij SPKB. Tevens biedt het inzicht in de koopkracht van het pensioen op basis van drie mogelijke toekomstscenario's: pessimistisch, verwacht en optimistisch.
- Het deelnemersportaal "mijn pensioencijfers" op de SPKB website, met een overzicht van de opgebouwde aanspraken bij SPKB plus de AOW van de overheid.
- Pensioen 1-2-3 informeert de deelnemer op eenduidige wijze in drie lagen over de belangrijkste kenmerken van de pensioenregeling, de keuzemogelijkheden die hij heeft, de momenten waarop hij in actie kan komen en de risico's die samenhangen met zijn pensioen.
- De Pensioenvergelijker maakt het mogelijk de belangrijkste onderdelen, aard en risico's van de eigen pensioenregeling te vergelijken met een andere pensioenregeling.

Het nieuwe pensioenstelsel (Wet Toekomst Pensioen)

Communicatie over het nieuwe pensioen is een belangrijk onderdeel van het pensioenakkoord. Pensioenen moeten transparanter en persoonlijker worden om o.a. het draagvlak onder alle deelnemers te vergroten. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werkt nu de details van het pensioenakkoord uit.

In de verschillende fasen tot aan de ingang van het nieuwe pensioenstelsel (uiterlijk 2027) zullen wij actief communiceren met alle deelnemers (inclusief pensioengerechtigden) over de wijzigingen en de eventuele gevolgen op de pensioenregeling. Wij zullen in onze communicatie aansluiten bij de handvatten die gegeven worden vanuit de Pensioenfederatie.

Bijlage 1 Leesniveaus

Niveaus volgens het Europese Referentiekader

Niveau A0 - Absoluut beginner

Heeft nog geen kennis van de Nederlandse taal.

Niveau A1 – Basisgebruiker

Kan zichzelf en anderen voorstellen en kan vragen over persoonlijke gegevens stellen en beantwoorden (zoals waar iemand woont, mensen die men kent en dingen die men heeft). Kan op een eenvoudige manier communiceren, als de gesprekspartner langzaam en duidelijk spreekt en bereid is te helpen.

Niveau A2 – Basisgebruiker

Kan in eenvoudige en alledaagse situaties communiceren over vertrouwde en alledaagse onderwerpen. Kan in eenvoudige termen aspecten van zijn/haar achtergrond, zijn/haar onmiddellijke omgeving, zijn/haar onmiddellijke behoeften beschrijven.

Niveau B1 - Onafhankelijk gebruiker

Kan de hoofdpunten begrijpen van standaardcommunicatie over vertrouwde onderwerpen die regelmatig voorkomen op het werk, op school, in de vrije tijd etc. Kan omgaan met de meeste situaties die zich plegen voor te doen tijdens een reis door het gebied waar de taal gesproken wordt. Kan eenvoudige, coherente teksten produceren over vertrouwde onderwerpen of onderwerpen die tot de persoonlijke belangstellingsfeer behoren. Kan ervaringen, gebeurtenissen, dromen, verwachtingen en ambities beschrijven en beknopt redenen of uitleg geven voor meningen en plannen. Een tekst op niveau B1 wordt begrepen door zo'n 80 procent van de Nederlandse bevolking.

Niveau B2 - Onafhankelijk gebruiker

Kan de kerngedachten van complexe teksten over concrete en abstracte onderwerpen begrijpen, ook van technische discussies in zijn/haar specialisatie. Kan zo vlot en spontaan communiceren dat de regelmatige interactie met moedertaalsprekers voor geen van beide partijen lastig is. Kan duidelijke, gedetailleerde tekst produceren over uiteenlopende onderwerpen. Kan een standpunt uiteenzetten over een bepaald thema en daarbij voor- en nadelen en verschillende opties aangeven.

Niveau C1 – Vaardiggebruiker

Kan moeilijke, langere teksten van uiteenlopende aard begrijpen. Kan impliciete betekenis herkennen. Kan zichzelf vlot en spontaan uitdrukken, zonder al te duidelijk naar woorden te zoeken. Kan de taal flexibel en efficiënt aanwenden voor sociale, academische en professionele doelen. Kan duidelijke, goed gestructureerde, gedetailleerde teksten produceren over complexe onderwerpen, met een weloverwogen tekstopbouw, een duidelijke samenhang en goed gebruik van verbindingswoorden. C1 is ongeveer mbo-plus tot hbo-niveau.

Niveau C2 – Vaardiggebruiker

Kan zonder moeite alles begrijpen wat hij/zij hoort of leest. Kan informatie van gesproken of geschreven bronnen samenvatten, op een coherente manier argumenten en uiteenzettingen reconstrueren. Kan zichzelf spontaan, erg vlot, precies en genuanceerd uitdrukken, ook in meer complexe situaties. *Grote verschillen* Het leesniveau van de totale Nederlandse bevolking is door de Nederlandse Taalunie in kaart gebracht. De twee grafieken illustreren waarom schriftelijke informatie door veel lezers niet goed begrepen wordt. Uit grafiek 1 wordt duidelijk dat de meeste Nederlanders (40%) lezen op niveau B1. En een flink percentage zit daar nog onder: bijna 20%. (De grafieken zijn afkomstig van Bureau-Taal.)

Het leesniveau van de meeste Nederlanders sluit helemaal niet aan op het leesniveau van bedrijven en overheden. Dat wordt duidelijk in grafiek 2. Want de meeste bedrijven en overheden in Nederland (70%!) communiceren op een te hoog niveau: C1.

Bijlage 2 Wettelijk verplichte informatievoorziening (AFM) Te verstrekken informatie of document

Verstrekkingsstermijn

wie

Startbrief: informatie over de pensioenregeling	Binnen drie maanden na toetreding tot de pensioenregeling	Pensioenfonds
Melden van wijzingen in de pensioenovereenkomst/pensioenregeling	Binnen drie maanden na een wijziging in de pensioenovereenkomst/ pensioenregeling	CACEIS
Melding door het pensioenfonds van premieachterstand en een te kort minimaal vereist vermogen. De uitvoerder informeert de deelnemersraad en bij het ontbreken daarvan de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. De uitvoerder informeert tevens de OR	Wanneer er sprake van is: ieder kwartaal	Pensioenfonds
Jaarlijks verstrekken van informatie aan deelnemers (UPO)	Uiterlijk 30 september van het betreffende jaar	AZL
Verstrekken van beëindigingsoverzicht	Tijdig. Bij beëindiging van de deelneming	AZL
Informatie aan deelnemers over aanspraken bij	Binnen twee maanden na ontvangst van de opgave van de	AZL

waardeoverdracht door ontvangende uitvoerder	overdrachtswaarde door de overdragende uitvoerder	
5-jaarlijks overzicht aan gewezen deelnemers	Tenminste 1x in de vijf jaar. Bij wijziging toeslagbeleid: binnen drie maanden na wijziging	AZL
Verstrekken van overzicht aan gewezen partner bij scheiding	Tijdig. Bij beëindiging van de deelneming	AZL
Verstrekken van 5-jaarlijks overzicht aan gewezen partner	Tijdig. Tenminste 1x in de vijf jaar. Bij wijziging toeslagbeleid: binnen drie maanden na wijziging	AZL
Verstrekken van overzicht bij pensionering	Tijdig	Pensioenfonds
Verstrekken van jaaroverzicht aan pensioengerechtigden	Jaarlijks. Bij wijziging toeslagbeleid: binnen drie maanden na wijziging	Pensioenfonds
Verstrekken van informatie bij vrijwillige regeling	Tijdig. Voorafgaand aan de deelneming in de vrijwillige regeling	nvt
Verstrekken van informatie op verzoek	Tijdig	Pensioenfonds
Verstrekken van informatie bij vertrek naar andere lidstaat	Tijdig	Pensioenfonds