

Pensioenfonds Update

Februari 2015

INHOUD

Van de voorzitter	1
<hr/>	
1. Terugblik op 2014	2
<hr/>	
2. De laatste aanpassingen in de pensioenregeling	3
<hr/>	
3. In gesprek met Emilie Schüttevanden Poll en Wouter de Jonge	4
<hr/>	
4. Transitie naar AZL	6
<hr/>	
5. Impact van Wet aanpassing Financieel Toetsingskader (FTK)	7
<hr/>	

Van de voorzitter

Het afgelopen jaar hebben we veel tijd gestoken in de toekomst van ons pensioenfonds. Kunnen we op de langere termijn zelfstandig blijven bestaan? Is dat in het belang van de deelnemers? Zijn we in staat om het fonds op een professionele wijze te besturen? En kunnen we de pensioenregeling op een kostenefficiënte wijze uitvoeren?

Voor de komende jaren kunnen wij deze vragen zeker met JA beantwoorden. Toch hebben wij besloten om ook open te staan voor andere initiatieven. Sinds de zomer zijn we met enkele andere fondsen betrokken bij een kansrijk initiatief in de financiële sector, het Algemeen Pensioenfonds. Een APF kan een goede oplossing zijn om kostenvoordelen te behalen mét behoud van de eigen pensioenregeling en identiteit. Verder hebben wij het contract met Delta Lloyd voor de administratie van de pensioenen opgezegd. Na een uitvoerige selectieprocedure zijn wij overgestapt naar AZL. De transitie is momenteel in volle gang. De pensioenbetalingen in januari zijn al uitgevoerd door AZL.

Vanwege de implementatie van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen zit Jan Voskuilen per 1 juli 2014 namens de gepensioneerden in het bestuur. Een waardevolle aanvulling voor het bestuur na het vertrek van de zeer gewaardeerde Ard de Wit. Ook zijn de Deelnemersraad en het Verantwoordingsorgaan samengevoegd. De pensioenregeling is per 1 januari 2015 aangepast als gevolg van wijzigingen van de fiscale grenzen. Jullie zijn hier per brief over geïnformeerd.

De Nederlandsche Bank regelt via het Financieel Toetsingskader de beleidsrente van pensioenfondsen. Verzwaring van de eisen zorgt ervoor dat wij hogere buffers moeten aanhouden. Hierdoor zal de kans op toeslagverlening maar ook op kortingen sterk afnemen. Wij onderzoeken momenteel de impact op ons premie-, toeslag- en beleggingsbeleid.

Verheugend is dat in 2014 zowel de beleggingsrendementen als de dekkingsgraad zich positief ontwikkelden. Daardoor is het fonds formeel uit herstel gekomen en hebben we toeslag kunnen verlenen aan de deelnemers. Ook in 2015 zullen wij ons weer vol voor jullie inzetten.

Mark Stoffels
Voorzitter



1. Terugblik op 2014

Januari is altijd een goed moment om terug te kijken op het voorgaande jaar. Dat geldt natuurlijk ook voor het Pensioenfonds. Hoe heeft ons fonds het afgelopen jaar gepresteerd op het vlak van beleggingen?

Het pensioenfonds heeft 2014 afgesloten met een dekkingsgraad van 118,89%. Deze dekkingsgraad is gebaseerd op de Ultimate Forward Rate (UFR). Dat is de rekenmethode voor de rente die De Nederlandsche Bank heeft vastgesteld voor alle pensioenfondsen in Nederland. Echter, als we kijken naar de economische realiteit en de zogeheten swap curve gebruiken, dan is de dekkingsgraad een stuk lager, namelijk 105,31%.

Dit verschil wordt veroorzaakt door de opbouw van de UFR en is vergroot door de dalende rente eind 2014.



In 2014 heeft het pensioenfonds over de hele portefeuille een rendement behaald van 24,29%. De door het pensioenfondsbestuur vastgestelde benchmark heeft een rendement behaald van 21,33%. Dat betekent een 'outperformance' ten opzichte van de benchmark van 2,96%.

De portefeuille van het pensioenfonds bestaat uit een obligatieportefeuille (de matching portefeuille) en een aandelenportefeuille (de return portefeuille). Daarnaast heeft het fonds een aantal renteswaps om het risico van een (sterk) dalende rente af te dekken.



De obligatieportefeuille wordt beheerd door Delta Lloyd Asset Management (DLAM). Zij beleggen vooral in staats- en bedrijfsobligaties. DLAM heeft op deze portefeuille afgelopen jaar een rendement van 10,64% behaald, iets onder het rendement van 11,08% van de benchmark. Het bestuur heeft DLAM de ruimte gegeven om af te wijken van de benchmark. Zo belegt DLAM minder dan de benchmark in Frankrijk, Portugal, Spanje en Griekenland.

De aandelenportefeuille is belegd in twee passieve fondsen van vermogensbeheerder Blackrock. Eén fonds volgt de MSCI World index. Het andere fonds volgt de MSCI Emerging Market index. Met deze twee fondsen kunnen wij tegen relatief lage kosten beleggen in een goed gespreide wereldwijde aandelenportefeuille. Het rendement van deze twee fondsen over 2014 is 18,82%, iets boven het benchmarkrendement van 18,58%. Blackrock heeft geen ruimte gekregen om af te wijken van de benchmark. Het verschil in rendement wordt voornamelijk veroorzaakt door een fiscaal voordeel voor alle pensioenfondsen in Nederland.

Wij hebben als fonds de rente voor 60% afgedekt. De renteswaps hebben in 2014 een rendement laten zien van 13,64%.

Kortom, beleggingstechnisch gezien was 2014 een bevredigend jaar voor het pensioenfonds. Maar zoals we allemaal weten bieden in het verleden behaalde resultaten geen garantie voor de toekomst.

2. De laatste aanpassingen in de pensioenregeling

Per 1 januari 2015 is een versoering van het zogenaamde Witteveenkader in werking getreden. Dit betekent dat per genoemde datum de pensioenopbouw omlaag is gegaan naar maximaal 1,875% en dat de pensioenopbouw begrensd is tot een bruto jaarinkomen van EUR 100.000. Over het salaris boven EUR 100.000 is de omkeerregel (belastingvrij pensioen opbouwen en pas belasting betalen als de pensioenuitkering wordt genoten) niet langer van toepassing en wordt dan ook geen ouderdoms-, partner- of wezenpensioen meer opgebouwd.

Wat betekent dit voor jou?

De fiscale versoering van het pensioen beïnvloedt de pensioenopbouw van actieve deelnemers. Voor de gepensioneerden en gewezen deelnemers heeft dit geen gevolgen. Zoals KAS BANK recent per brief aan de actieve deelnemers heeft gecommuniceerd, wil KAS BANK graag dat je ondanks de fiscale versoering een goed pensioen behoudt. Daarom veranderen er een paar dingen in de pensioenregeling die de bovengenoemde beperkende factoren grotendeels compenseren.

Ten eerste is de franchise verlaagd van EUR 15.000 naar EUR 14.000. De franchise is het deel van je salaris waarover je geen pensioen opbouwt omdat je later AOW van de overheid gaat ontvangen. Als de franchise omlaag gaat, is dat gunstig, want je gaat dan pensioen opbouwen over een groter deel van je salaris.

De tweede compenserende maatregel heeft te maken met een verandering in het nabestaandenpensioen voor jouw partner en kinderen als jij zou komen te overlijden. KAS BANK zorgde in het verleden voor een verzekering die jouw partner bij jouw overlijden een partnerpensioen uitkeerde van 70% van je te bereiken ouderdompensioen. KAS BANK gaat de opzet zo veranderen dat het partnerpensioen nog steeds 70% van het ouderdompensioen blijft, maar in plaats van dat het nabestaandenpensioen volledig wordt verzekerd, wordt het vanaf 2015 voor 50% geregeld via een verzekering en voor de resterende 20% via opbouw. Dat betekent dat je voor dat nabestaandenpensioen nu ook een spaarpotje opbouwt. Dat is van jou en neem je mee als je KAS BANK zou verlaten.

3. In gesprek met Emilie Schütte-van de Poll en Wouter de Jonge



In een serie korte interviews praten deelnemers van het Pensioenfonds van de KAS BANK over de vraag wat pensioen voor hen persoonlijk betekent. Deze keer spraken wij met Emilie Schütte-van de Poll en Wouter de Jonge. Voor Emilie komt het gesprek vlak voor haar afscheid van KAS BANK en daarmee ook van het Pensioenfonds. Na iets meer dan 10 jaar KAS BANK gaat zij met man en kinderen voor drie jaar naar Dubai. Wouter werkt sinds 2011 bij de bank. Sinds september 2013 is hij Hoofd Marketing. Wouter neemt de taak over van Emilie in de Communicatiecommissie van het Pensioenfonds.

Heb je je verdiept in de pensioenregeling toen je solliciteerde bij KAS BANK? Zo ja, waar heb je toen op gelet?

Emilie Ik was mij bewust van het onderwerp, maar heb mij er niet in verdiept. Als je begint met werken focus je op de inhoud van het werk en niet op de inhoud van de pensioenregeling. Zoals waarschijnlijk de meeste mensen ging ik ervan uit dat het wel goed geregeld zou zijn.

Wouter Dat geldt ook voor mij. Naast de inhoud van de functie, heb ik gekeken naar de beloning. Ik was een studenteninkomentje gewend, dus dan is een vol salaris een mooie stap voorwaarts. Wat mij toen wel opviel, was dat ik geen informatie ontving over het pensioenfonds. Collega's wisten mij in de eerste weken te vertellen dat ik onderdeel was van een versoberde regeling. Dat vind ik niet helemaal eerlijk.

Door mijn werk is de bewustwording over het nut van een goed pensioen wel sterk toegenomen. Dan ben je al snel een 'specialist'. Mijn vader vraagt mij nu bijvoorbeeld advies over zijn DC-regeling.

Hoeveel weet je over je eigen pensioen?

Emilie Door mijn werk weet ik wel meer van pensioen dan de gemiddelde Nederlander. Maar ik heb mij er toch behoorlijk in moeten verdiepen toen wij eenmaal hadden besloten om naar Dubai te verhuizen. Zo heb ik samen met een financieel adviseur uitgerekend hoeveel ik iedere maand opzij moet zetten om min of meer hetzelfde pensioen op te bouwen als bij KAS BANK. Mijn man en ik hebben nu ieder een eigen pensioenrekening geopend waar we niet aan kunnen komen. Maar het liefst zou ik bij een pensioenfonds blijven, want dat is toch wel heel prettig.

Wouter Meer dan vroeger. Ik volg alle ontwikkelingen rondom pensioen nu veel beter, omdat ik daar in mijn werk veel mee te maken heb.



Hoe belangrijk is pensioen voor jou en waarvoor wil je het gebruiken?

Emilie Heel belangrijk, want ik hecht erg aan zekerheid. Met de verhuizing merk ik nu hoe goed pensioen eigenlijk geregeld is in Nederland. Het biedt je zekerheid voor later. Daarbij denk ik niet aan het Zwitserleven gevoel. Je leeft nu. Maar ik zou het wel heel vervelend vinden als ik later geen geld zou hebben om aan mijn basisbehoeften te kunnen voldoen.

Wouter Ik ga ervan uit dat mijn pensioen goed is geregeld maar straks waarschijnlijk onvoldoende is om mijn levensstandaard te kunnen handhaven. Pensioen moet wel iets meer dan een basisinkomen zijn, anders hoef je daar niet jaren voor te sparen. Echt bijsparen doe ik nu nog niet. Op dit moment zie ik investeren in een huis, ook als een pensioenbelegging.

Hoe kijkt jullie aan tegen de verschuiving van de pensioenleeftijd? En wat vind je van het Nederlandse pensioenstelsel?

Emilie We worden allemaal ouder, dan is het ook logisch (en leuk) om langer door te werken. Aan de andere kant kan een hogere AOW leeftijd de doorstroming op de arbeidsmarkt belemmeren. Waar moeten jongeren aan de slag als ouderen langer blijven werken?

Het Nederlandse pensioenstelsel is goed maar langzamerhand misschien wel te complex. De zorg voor elkaar moeten we handhaven. Het pensioen vormt een enorm sociaal vangnet. In Dubai kennen ze bijvoorbeeld helemaal geen pensioen. Maar dat land is dan ook weer zo rijk dat de allochtone inwoners niet eens belasting betalen. Zij hoeven zich dus kennelijk ook geen zorgen te maken over hun pensioen.

Wouter Voor niet-fysieke arbeid lijkt mij dat geen probleem. Voor stratenmakers of mensen in de bouw ligt dat anders. Ik denk dat we toch moeten proberen om naar beroepsgroep te differentiëren wat de verplichte pensioenleeftijd betreft. Ik denk dat het pensioen in Nederland, zeker als je het vergelijkt met landen als Engeland en Duitsland, goed is geregeld. Een maximaal pensioen is in andere landen vrijwel onhaalbaar. We moeten het stelsel wel flexibeler en individueler maken. Het lijkt mij bijvoorbeeld goed om na te denken over afschaffing van de verplichtstelling. Dan kun je net als bij een verzekering gaan shoppen voor het beste pensioenfonds of de beste pensioenregeling en stimuleer je marktwerking.

Er vinden stevige veranderingen plaats op pensioengebied. Wat vinden jullie van de communicatie hierover door het Pensioenfonds?

Emilie Ik moet eerlijk bekennen dat ik de PF Update en de site pas ben gaan lezen toen ik zelf actief werd voor het Pensioenfonds. Volgens mij is de communicatie de laatste jaren flink verbeterd. Goed communiceren over pensioenen is knap lastig. De materie is ingewikkeld en voor de meeste medewerkers is het pensioen nog ver weg. Daarom lijkt het mij een goed idee als het Pensioenfonds jaarlijks een paar kennissessies gaat organiseren. Dat is nuttig voor zowel nieuwe als alle andere medewerkers. Wouter gaat mijn taak als lid van de communicatiecommissie overnemen. Ik denk dat hij zijn kennis van pensioenen en de pensioenmarkt goed zou kunnen her-distribueren via de PF Update of kennissessies.



Wouter Dat ga ik ook zeker proberen en lijkt mij ook leuk om te doen. Ik zou de informatie dan intern wel vooral digitaal willen delen. Binnen de bank is heel veel kennis over pensioenen aanwezig. Dat zouden we breder kunnen inzetten voor het Pensioenfonds en daarmee voor alle medewerkers. Omdat ons Pensioenfonds niet zo groot is, is het ook heel toegankelijk. De bestuurders komen uit de bank zelf en bij wijze van spreken kun je ze op gang vragen stellen over je pensioen. Dat moeten we koesteren.

4. Transitie naar AZL

Stichting Pensioenfonds van de KAS BANK laat al tientallen jaren haar pensioenadministratie uitvoeren door Delta Loyd Leven (DLL). DLL administreert de opgebouwde pensioenrechten van alle deelnemers van het fonds en verstuurt onder andere ook de jaarlijkse pensioenoverzichten, de UPO's.

Het veranderende pensioenlandschap stelt nieuwe eisen aan het fonds en haar uitvoerders. Het bestuur heeft daarom vorig jaar besloten om een onderzoek uit te voeren onder diverse pensioenuitvoerders om vast te stellen in hoeverre deze aansluiten bij de veranderende eisen en behoeften van het fonds. Dit onderzoek is samen met een externe adviseur uitgevoerd. Het bestuur is tot de conclusie gekomen dat de dienstverlening van AZL het beste aansluit bij de geformuleerde eisen. Het fonds heeft dan ook besloten om de administratie van het fonds met ingang van 1 januari 2015 over te dragen naar AZL.

Naast DLL verricht KAS BANK zelf ook een aantal uitvoerende taken voor het fonds, waaronder het uitbetalen van de pensioenen. Ook deze taken worden door AZL overgenomen. De pensioenbetalingen van januari 2015 zijn inmiddels al uitgevoerd door AZL.

De overgang van de administratie is een forse operatie waarin ook de nieuwe pensioenregeling meegenomen dient te worden. Om deze complexe overgang beheerst te laten verlopen, wordt gestreefd naar een vereenvoudiging van de administratie. Hierover wordt jullie binnenkort verder geïnformeerd.

Met een breed team van specialisten van DLL, AZL, Mercer, Human Resources en enkele bestuursleden wordt hard gewerkt om voor de zomer de gehele overgang afgerond te hebben. Over de verdere voortgang zullen wij jullie op de hoogte houden in de PF Update.



5. Impact van Wet aanpassing Financieel Toetsingskader (FTK)

Per 1 januari 2015 zijn de Pensioenwet en de Wet verplichte beroepspensioenregeling in werking getreden. Dit houdt in dat pensioenfondsen worden geacht zich aan andere wettelijke vereisten te houden, vooral ten aanzien van het Financieel Toetsingskader (FTK). Alle pensioenfondsen die vallen onder de Pensioenwet (Pw) of Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb) moeten voldoen aan de nieuwe wettelijke vereisten.

Het doel van deze wijzigingen is de pensioenvermogens stabiel te beheren. Daarnaast dragen deze nieuwe regels bij aan een evenwichtiger verdeling van lasten en lasten over de betrokken deelnemers.

Hieronder een aantal nieuwe of gewijzigde zaken waarmee het Pensioenfonds te maken krijgt als gevolg van de nieuwe wetgeving:

Beleidsdekkingsgraad

Vanaf 1 januari 2015 wordt een nieuwe dekkingsgraad geïntroduceerd: de beleidsdekkingsgraad. Deze dekkingsgraad wordt berekend door het gemiddelde te nemen van de dekkingsgraden van de laatste 12 maanden. Op basis van de beleidsdekkingsgraad wordt vanaf 1 januari vastgesteld of het fonds een tekort heeft. Is de beleidsdekkingsgraad lager dan het Vereist Eigen Vermogen (VEV) dat het pensioenfonds volgens de Pensioenwet moet aanhouden, dan is er sprake van een tekort.

Herstelplan

Een belangrijke wijziging in het FTK, is dat er niet langer sprake is van onderscheid tussen een korte- en een lange termijn herstelplan. In plaats daarvan is er één herstelplan. Hierin geeft het pensioenfonds aan welke acties worden ondernomen in een bepaald tijdspad (van maximaal 10 jaar) om de beleidsdekkingsgraad te herstellen tot ten minste het VEV.

Daarnaast geldt dat een eventueel benodigde korting niet in één keer hoeft te worden genomen, maar mag worden gespreid over de duur van de hersteltermijn.

Wijzigingen met betrekking tot het beleggingsbeleid

In het nieuwe FTK spelen voor het beleggingsbeleid een aantal aanpassingen een rol.

De meest aansprekende zijn:

1. Vastlegging van het risicobeleid op korte en lange termijn. Het fonds dient na overleg met het verantwoordingsorgaan en de sociale partners de risicohouding vast te stellen voor de korte termijn (op basis van de hoogte van het VEV) en voor de lange termijn (in samenhang met een haalbaarheidstoets).



nr 19 | februari 2015 | pagina 8

2. Eenmalige vergroting van het risicoprofiel in een tekort. Een pensioenfonds mag op grond van de nieuwe wet, als er op 1 januari 2015 een tekort is, eenmalig het strategisch beleggingsbeleid aanpassen (dit was voorheen verboden), mits het ten tijde van die aanpassing over het minimaal vereist eigen vermogen beschikt. Achtergrond van deze vrijstelling is dat pensioenfondsen de mogelijkheid krijgen hun beleid op de gewijzigde wetgeving aan te passen.

Impact op ons Pensioenfonds

Het Pensioenfonds heeft de wetwijziging doorgevoerd in de administratie en op korte termijn wordt de beleidsdekkingsgraad bepaald. Daarna wordt bepaald of we een herstelplan moeten indienen en of we gebruik gaan maken van wijzigingen met betrekking tot het beleggingsbeleid. We houden jullie via de PF Update op de hoogte van de ontwikkelingen.



2385 (2014,1)



www.kasbank.enmijnpensioen.nl
Pensioenfondssite KAS Point
Mailen kan naar petra.valk@kasbank.com

Stichting Pensioenfonds van de KAS BANK


COMMITTED SINCE 1806