

Stichting
Pensioenfonds
Transavia
Grond- en Cabine
personeel



Actuariële en bedrijfstechnische nota

Stichting Pensioenfonds Transavia Grond- en Cabinepersoneel

Oktober 2018

per adres:
Transavia
P.O. Box 7777
1118 ZM SCHIPHOL AIRPORT
THE NETHERLANDS

per e-mail:
secretariaatSPTGC@transavia.com

Inhoudsopgave

Contents

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 1 | Voorwoord | 5 |
| 1.1 | Inleiding en doel van deze nota | 5 |
| 2. | Doel, missie, visie en strategie van het pensioenfonds | 6 |
| 3. | Organisatie fondsbestuur | 8 |
| 3.1 | Instrumentarium van het bestuur | 9 |
| 3.1.1 | Geschiktheids- en Opleidingsplan | 9 |
| 3.1.2 | Systeem van evaluatie functioneren | 9 |
| 3.1.3 | Gedragscode | 10 |
| 3.1.4 | Compliance en Whistleblowing officer.  | 10 |
| 3.2 | Adviseurs | 10 |
| 3.3 | Accountant en Certificerend Actuaris | 10 |
| 3.4 | Vergaderingen van het bestuur | 10 |
| 4. | Organen van het Fonds | 11 |
| 4.1 | Verantwoordingsorgaan | 11 |
| 4.2 | Visitatiecommissie | 12 |
| 4.3 | Commissies | 12 |
| 4.3.1 | Beleggingscommissie | 12 |
| 4.3.2 | Communicatiecommissie | 12 |
| 4.3.3 | Commissie Technische Zaken | 12 |
| 4.3.4 | Financiële Commissie | 13 |
| 5 | Pension Fund Governance issues | 13 |
| 5.1 | Uitbesteding en beleid dienaangaande | 13 |
| 5.2 | Adviseurs | 13 |
| 5.3 | Nevenactiviteiten van het pensioenfonds | 13 |
| 5.4 | Onafhankelijkheid van het pensioenfondsbestuur | 13 |
| 5.5 | Transparantie, openheid en communicatie | 14 |
| 5.6 | Diversiteit | 14 |
| 5.7 | Verklaring beleggingsbeginselen | 14 |
| 5.8 | Beheerst beloningsbeleid | 14 |
| 5.9 | Risicomanagementbeleid | 14 |
| 5.10 | Pensioenfondsmatrix | 15 |
| 5.11 | Noodprocedure | 15 |
| 5.12 | Klachtenregeling | 15 |
| 5.13 | Incidentenregeling en Klokkenluidersregeling | 15 |
| 5.14 | Crisisplan | 15 |
| 6. | Uitbestedingsbeleid | 15 |
| 6.1 | Uitgangspunten uitbestedingsbeleid | 16 |
| 6.2 | Voorwaarden te stellen aan uitvoerder | 17 |
| 6.3 | Controle op uitbestedingsprocessen | 17 |
| 7 | De pensioenregelingen | 18 |
| 7.1 | Afdekking risico van de toegezegde pensioenen | 18 |
| 7.2 | Pensioentoezeggingen Grondpersoneel | 18 |
| 7.2.1 | Karakter van de regeling | 18 |
| 7.2.2 | Deelnemers | 18 |
| 7.2.3 | Pensioengevend salaris | 19 |
| 7.2.4 | Franchise | 19 |

| | |
|---|-----------|
| 7.2.5 Pensioengrondslag | 19 |
| 7.2.6 Pensioenrichtleeftijd | 19 |
| 7.2.7 Deelnemingsjaren | 19 |
| 7.2.8 Parttimers..... | 19 |
| 7.2.9 Ouderdomspensioen..... | 20 |
| 7.2.10 Partnerpensioen..... | 20 |
| 7.2.11 Wezenpensioen..... | 20 |
| 7.2.12 Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid | 20 |
| 7.2.13 Flexibilisering | 21 |
| 7.2.14 Uitkering van de pensioenen..... | 21 |
| 7.2.15 Toeslagen op pensioen | 21 |
| 7.2.16 Reductiebepalingen (Ring Grondpersoneel) | 21 |
| 7.3. Pensioentoezeggingen Cabinepersoneel..... | 23 |
| 7.3.1 Karakter van de regeling..... | 23 |
| 7.3.2 Deelnemers..... | 23 |
| 7.3.3 Pensioengevend salaris..... | 24 |
| 7.3.4 Franchise..... | 24 |
| 7.3.5 Pensioengrondslag | 24 |
| 7.3.6 Pensioenrichtleeftijd | 24 |
| 7.3.7 Deelnemingsjaren | 24 |
| 7.3.8 Parttimers..... | 24 |
| 7.3.9 Ouderdomspensioen..... | 24 |
| 7.3.10 Tijdelijk partnerpensioen op risicobasis | 25 |
| 7.3.11 Wezenpensioen..... | 25 |
| 7.3.12 Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid | 25 |
| 7.3.13 Flexibilisering | 25 |
| 7.3.14 Uitkering van de pensioenen..... | 26 |
| 7.3.15 Toeslagen op pensioen | 26 |
| 7.3.16 Reductiebepalingen (Ring Cabine) | 26 |
| 8. Beleggingsbeleid | 27 |
| 8.1 Beleggingsbeginselen..... | 27 |
| 8.1.1 Inleiding | 27 |
| 8.2 Werkwijze | 28 |
| 8.2.1 Doelstellingen..... | 28 |
| 8.3 Beleggingsovertuigingen..... | 28 |
| 8.3.2 Strategie en risico..... | 30 |
| 8.4 Mandaten en uitbesteding | 30 |
| 8.4.1 Beleggingsorganisatie..... | 31 |
| 8.5 Beleggingsplan 2015 | 32 |
| 8.5.1 Inleiding | 32 |
| 8.5.2 Algemene uitgangspunten beleggingsbeginselen..... | 33 |
| 8.5.3 Beleggingsdoelstelling | 33 |
| 8.5.4 Uitbesteding vermogensbeheer..... | 33 |
| 8.5.5 Strategisch en tactisch beleggingsbeleid | 33 |
| 8.5.6 Afdekking valutarisico | 33 |
| 8.5.7 Rebalancing | 34 |
| 8.5.8 Aandelen | 34 |
| 8.5.9 Vastrentende waarden..... | 34 |
| 8.5.10 Liquiditeiten | 35 |

| | |
|---|-----------|
| 8.5.11 Maatschappelijk verantwoord beleggen | 35 |
| 8.5.12 Organisatie | 35 |
| 8.5.13 Risicometing..... | 35 |
| 9. Financiële opzet van beide ringen | 36 |
| 9.1. De pensioenen zijn volledig herverzekerd | 36 |
| 9.2 Inkomsten, uitgaven en vermogen | 36 |
| 9.2.1 Vermogen van het pensioenfonds | 36 |
| 9.2.2 Inkomsten van het pensioenfonds..... | 37 |
| 9.2.3 Uitgaven van het pensioenfonds | 38 |
| 9.3 Actuariële grondslagen..... | 39 |
| 9.3.1 Methode van berekening van de voorziening pensioenverplichtingen . | 39 |
| 9.3.2 Solvabiliteitsmarge | 39 |
| 9.3.3 Voorziening voor kosten toekomstige uitvoering | 39 |
| 9.3.4 Kwaliteit van herverzekering | 40 |
| 9.3.5 Hoogte kostendekkende premie..... | 40 |
| 9.4 Dekkingsgraad en Beleidsdekkingsgraad | 40 |
| 9.4.1 Beleidsdekkingsgraad | 40 |
| 9.5 Crisisplan | 40 |
| 9.6 Inventarisatie financiële risico's. | 41 |
| 10. Doel van het pensioenfonds, beleid en risicohouding | 41 |
| 10.1 Doelstelling Fonds..... | 41 |
| 10.2 Premie en pensioenopbouw–tot en 31 december 2017 | 41 |
| 10.3 Toeslagen..... | 42 |
| 10.4 Kans op kortingen | 42 |
| 10.5 Beleidsuitgangspunten..... | 42 |
| 10.6 Risicohouding..... | 42 |
| 10.6.1 Korte termijn..... | 43 |
| 10.6.2 Lange termijn | 43 |
| 10.6.3 Gekozen grenzen risicohouding | 43 |
| 11. Herverzekeringsbeleid | 45 |
| 11.1 Herverzekeringsbeleid vanaf 1 januari 2013 (van toepassing op beide "Ringen") | 45 |
| 11.2 Rekening-Courant | 46 |
| 11.3 Mandaten | 47 |
| 11.4 Deelnemersadministratie | 47 |
| 11.5 Uitkeringenadministratie | 47 |
| 11.6 Financiële- en bestuursadministratie | 47 |
| 11.7 Beleggingsadministratie..... | 48 |
| 11.8 Certificering | 48 |
| 11.9 Interne controle- en beheersingsaspecten | 48 |
| 12. Ondertekening | 49 |
| Lijst met bijlagen en addenda..... | 50 |
| Bijlage I Pensioenfondsmatrix | 51 |
| Bijlage II Geschiktheids- en Opleidingsbeleid | 53 |
| Bijlage III Communicatiebeleid..... | 57 |
| Addendum 1 - Geschikt pensioenfondsbestuur (niveau A en B) | 60 |
| Addendum 2 - Aandachtsgebieden per bestuurslid | 61 |
| Addendum 3 - Beloningsbeleid | 63 |
| Addendum 4 - IORP Richtlijnen..... | 64 |

1 Voorwoord

Voor u ligt de actuariële en bedrijfstechnische nota (ABTN) van Stichting Pensioenfonds Transavia Grond- en Cabinepersoneel. Dit ondernemingspensioenfonds vormt thans een zogenaamd "multi-opf" voor zowel de pensioenregelingen voor het grondpersoneel als het cabinepersoneel van Transavia.

Deze ABTN is vastgesteld tijdens de bestuursvergadering van 2 oktober 2018, en geldt vanaf deze datum. Deze ABTN vervangt alle voorgaande nota's en wijzigingsbladen.

1.1 Inleiding en doel van deze nota

De Stichting Pensioenfonds Transavia Grond –en Cabinepersoneel (hierna: "het pensioenfonds") is een Multi-OPF dat is opgericht op 31 december 2011. Het voert de pensioenregelingen uit voor Transavia werknemers in Nederland die voorheen werden uitgevoerd door Stichting Pensioenfonds Transavia Grondpersoneel en Stichting Pensioenfonds Transavia Cabinepersoneel. De activa en passiva, rechten en verplichtingen van de twee opgeheven pensioenfonds zijn na opheffing onder algemene titel overgedragen aan het nieuwe Multi-opf en benoemd als 'Ring G(grondpersoneel)' en 'Ring C(cabinepersoneel)'.

Het doel van deze nota is om het bestuursbeleid te omschrijven dat wordt gevoerd om de pensioentoezegging van het Fonds te kunnen nakomen. De actuariële en bedrijfstechnische nota (ABTN) beschrijft de pensioenregeling zoals geldig vanaf 1 januari 2018. De wijzigingen zijn bekrachtigd in de bestuursvergadering van 2 oktober 2018.

Per 1 januari 2018 vindt geen actieve opbouw van pensioen meer plaats voor Ring G en Ring C en is SPTGC een zogenoemd Gesloten Fonds zonder nieuwe opbouw.

Het bestuur van de Multi-OPF Stichting Pensioenfonds Transavia Grond –en Cabinepersoneel heeft gekozen om één ABTN op te stellen voor de twee ringen tezamen. Veel van de betreffende elementen van deze ABTN zijn voor Ring G als Ring C identiek. Deze ABTN geeft onderscheid per ring indien dat aan de orde is. Dit betreft vooral de hoofdstukken over de onderdelen pensioenregelingen, financiële opzet en fondsbeleid.

De ABTN is gebaseerd op onderliggende (beleids)stukken zoals:

- Overeenkomsten,
- Statuten,
- Pensioenreglementen en overige reglementen,
- Beleidsstukken als beleggingsplan,
- Contracten met derden.

De ABTN is daarmee een 'levend document'. Het bestuur zal minstens eenmaal per jaar de ABTN toetsen op actualiteit en waar nodig aanpassen. Tussentijdse wijzigingen van de regeling of aanpassingen van wet- of regelgeving worden op een "parkeerlijst" bijgehouden. De volgende basisdocumenten liggen ten grondslag aan deze ABTN. De werkingssfeer is summier aangegeven:

SP Transavia overzicht basisdocumenten en werkingssfeer

| <i>Document:</i> | <i>Werkingsfeer</i> |
|-----------------------------|---|
| Uitvoeringsovereenkomst(en) | Overeenkomst(en) tussen werkgever en het pensioenfonds tot uitvoering van de pensioenregelingen Cabine en Grond en alle aanverwante zaken. In de overeenkomst(en) staan afspraken over premiebetalingen premieniveaus, indexaties en werkingssfeer pensioenfondsstichting. Legt grondslag voor algemeen risico-profiel van het pensioenfonds. |

| | |
|---|--|
| Beeindigingsovereenkomst | Overeenkomst(en) tussen werkgever en het pensioenfonds tot uitvoering van het gesloten fonds SPTGC. |
| Statuten | Bepalen de werkingssfeer van de stichting en de aansturing daarvan door het bestuur (mandaat en uitvoering). |
| Pensioenreglementen | Per ring. In de pensioenreglement(en) staan de toezeggingen van pensioenrechten voor de deelnemers beschreven. |
| Reglementen | Additionele reglementen bijvoorbeeld voor bestuurscommissies, verkiezingen (gepensioneerden) bestuurders, het reglement van het Verantwoordingsorgaan, etc. |
| Risicohouding | De risicohouding betreft de mate waarin het Fonds, na overleg met de Vennootschap en de betrokken werknemersorganisaties, en na overleg met de organen van het Fonds, bereid is om beleggingsrisico's te lopen om de doelstellingen van het Fonds te realiseren en de mate waarin het Fonds beleggingsrisico's kan lopen gegeven de kenmerken van het Fonds. De risicohouding van het fonds is omschreven in deze actuariële en bedrijfstechnische nota. |
| ALM-studie | Met een Asset-Liability Management (ALM) studie kan integraal inzicht worden verkregen in welke strategische beleggingskeuzes het best bij het risicoprofiel van een pensioenfonds passen. Voor een pensioenfonds wordt in een ALM-studie bovendien duidelijk welke invloed de overige beleidskeuzes (zoals premies, toeslagverlening en de pensioenregeling) hebben op de toekomstige solvabiliteit en de toeslagcapaciteit van het fonds. |
| Haalbaarheidstoets | Met de jaarlijkse haalbaarheidstoets monitort het pensioenfonds of het verwacht pensioenresultaat en het verwacht pensioenresultaat in het (DNB) slechtweersscenario in lijn zijn met de door het pensioenfonds gekozen ondergrenzen. De gekozen ondergrenzen moeten passen binnen de risicohouding van het fonds. |
| Beleggingsplan | Waar nodig per ring. Gegeven de uitvoeringsovereenkomst, het (de) pensioenreglement(en) en de ALM studie, de invulling van het vermogensbeheer door de stichting. |
| Uitvoeringscontracten en Service Level Agreements | Deze contracten en voorwaarden voor uitvoering (Service Level Agreements) zijn (niet limitatief) gesloten met de door het fonds ingeschakelde uitvoerders. |
| Gesloten fonds | Met ingang van 1 januari 2018 vindt geen nieuwe opbouw van pensioen meer plaats |

2. Doel, missie, visie en strategie van het pensioenfonds

De multi-OPF Stichting Pensioenfonds Transavia Grond- en Cabinepersoneel voert de pensioenregelingen tot en met 31 december 2017 uit voor werknemers in dienst van Transavia in Nederland behorende tot het grondpersoneel en het cabinepersoneel.

Doel

Het fonds heeft ten doel:

- a. de door de vennootschap gesloten pensioenovereenkomsten tot en met 31 december 2017 uit te voeren;
- b. het verrichten van alle handelingen die met het voorgaande in verband staan en daartoe bevorderlijk zijn, alles in de ruimste zin genomen.

Missie

De door de vennootschap gesloten pensioenovereenkomst tot en met 31 december 2017 wordt als een goed huisvader tot uitvoering gebracht en beheerd.

Het realiseren van het best mogelijke pensioenresultaat nu en in de toekomst voor de belanghebbenden van het pensioenfonds. De belanghebbenden zijn de deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgever.

Visie

Het bestuur wil een betrouwbare, deskundige en constructieve gesprekspartner zijn voor alle belanghebbenden. Het bestuur stelt daarbij het belang van (gewezen) deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en gepensioneerden op de eerste plaats.

Streven is om op de pensioenaanspraken en pensioenrechten, indien mogelijk, toeslagen te verlenen.

Risico's worden adequaat gemanaged; de premie, het risico en de kosten moeten met elkaar in balans zijn.

Het handelen van het bestuur is gericht op integriteit, transparant communiceren, evenwichtig belangen afwegen, risico bewust en (kosten) efficiënt zijn.

Het bestuur kijkt kritisch naar haar eigen functioneren en staat open voor feedback en de opvatting van het Verantwoordingsorgaan en Intern Toezicht.

Het bestuur wil, nu SPTGC per 1 januari 2018 een gesloten fonds is, als goed huisvader de opgebouwde aanspraken en het vrije vermogen beheren. Primaire verantwoordelijkheid van het bestuur is zorgdragen voor de opgebouwde aanspraken en het vrije vermogen ten gunste van de belanghebbenden.

Strategie

Het bestuur zorgt ervoor dat zij in staat is om haar taken zo goed mogelijk uit te voeren. Zij beschikt over voldoende tijd en middelen en heeft kennis van zaken. Het bestuur is zich bewust van het feit, dat zij niet almachtig en alwetend is en laat zich bijstaan en adviseren wanneer dat nodig is. De samenwerking in het bestuur is gebaseerd op respect, vertrouwen en openheid.

In haar betrekkingen met anderen hanteert het bestuur het principe 'hard op de inhoud, zacht op de relatie'.

Het bestuur is zich bewust van haar rol en die van anderen. De pro actieve houding die het bestuur nastreeft, betekent niet dat zij op de stoel van anderen wil gaan zitten. Zij hecht juist veel waarde aan een zorgvuldig verloop van besluitvorming en de afbakening van taken en verantwoordelijkheden.

Het betekent wel dat zij zich vrij voelt om (gevraagd en ongevraagd) een bijdrage te leveren aan het pensioenoverleg.

Het bestuur is verantwoordelijk voor de opgebouwde pensioenaanspraken en het eigen vrije vermogen. Ter bescherming van nominale aanspraken is de uitvoering van het pensioen- en vermogensbeheer herverzekerd en uitbesteed aan een verzekeringsmaatschappij. Het bestuur voert hiertoe een solide financieel beleid, dat in overeenstemming is met wet- en regelgeving. Het bestuur ziet er op toe dat de afgesloten overeenkomsten naar behoren worden uitgevoerd.

Het eigen vrije vermogen dient primair als financieringsbron voor het verlenen van toeslagen. Het bestuur brengt met behulp van een scenario analyse in kaart hoe de beschikbare middelen zo optimaal mogelijk zouden kunnen worden aangewend.

Om het eigen vrije vermogen zo goed mogelijk te laten renderen is in samenspraak met de beleggingsadviseur en vermogensbeheerder een beleggingsplan opgesteld. De ontwikkeling van het rendement wordt frequent gevolgd en besproken.

Het bestuur realiseert zich al geruime tijd, dat het fonds relatief klein van omvang is. De tendens van de laatste jaren is, dat steeds meer ondernemingspensioenfondsen ophouden te bestaan. De vraag of het fonds (nog) bestaansrecht heeft, heeft het bestuur zich geregeld gesteld, waarbij steeds een bevestigend antwoord volgde. Dit was veelal gebaseerd op het feit dat onderzochte alternatieven niet leidden tot een aantoonbaar beter resultaat voor (gewezen) deelnemers en gepensioneerden (en ook een beetje op geloof in eigen kunnen...).

Het bestuur spant zich in om de (gewezen) deelnemers en gepensioneerden zo goed mogelijk te informeren over hun pensioen. Zij gebruikt hiervoor met name digitale kanalen als haar website en e-mail. De informatie dient duidelijk, begrijpelijk, tijdig en toegankelijk te zijn. Het bestuur vraagt door middel van een enquête hoe haar communicatie wordt ervaren.

3. Organisatie fondsbestuur

De "Stichting Pensioenfonds Transavia Grond- en Cabinepersoneel" is statutair gevestigd ten kantore van de commanditaire vennootschap Transavia Airlines C.V., op haar beurt gevestigd te Haarlemmermeer.

Het Pensioenfonds is uitvoerder van de door sociale partijen in het arbeidsvoorwaardelijke overleg overeengekomen pensioenafspraken tot en met 31 december 2017. Het bestuur is bevoegd tot alle daden van beheer en beschikking.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud van de pensioenregeling, de kosten daarvan en de verdeling van die kosten is de verantwoordelijkheid van de sociale partners. Het Bestuur van het Fonds toetst de arbeidsvoorwaardelijke afspraken op rechtmatigheid (overeenstemming met de wet), financiële soliditeit en uitvoerbaarheid (incl. communicatie). Bij deze toetsing betreft het Bestuur de evenwichtigheid van afspraken ten aanzien van de verschillende belanghebbenden.

Bij een positieve uitkomst van de toetsing neemt het Bestuur de afspraken in uitvoering. In geval de afspraken naar de mening van het Bestuur niet voldoen aan de genoemde voorwaarden, worden de afspraken teruggelegd bij de sociale partijen. Indien de arbeidsvoorwaardelijke partijen niet tot overeenstemming komen en het Fonds op grond van de wet gehouden is maatregelen te nemen, zal het Bestuur zelfstandig een zodanig besluit nemen dat het Fonds voldoet aan de wettelijke verplichtingen en de arbeidsvoorwaardelijke partijen, waar mogelijk, ruimte hebben om tot afspraken te komen.

Het bestuur bestaat uit maximaal zeven personen, waarbij de vennootschapsbestuursleden drie zetels bezetten en de werknemersbestuursleden en pensioengerechtigdenbestuursleden tezamen vier zetels. De verdeling van de bestuurszetels van deze laatste twee gelegingen vindt evenredig op basis van de onderlinge getalsverhoudingen plaats, waarbij van elke geleding ten minste één vertegenwoordiger in het bestuur zitting heeft. Vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden bezetten echter niet meer dan 25% van het totale

aantal zetels, tenzij het aantal deelnemers minder bedraagt dan 10% van de som van het aantal deelnemers en pensioengerechtigden. Dan is dit maximaal 50%.

De personele bezetting van het bestuur is te vinden in bijlage I.

De directie van de vennootschap benoemt de werkgeversvertegenwoordigers (die worden aangesteld voor onbepaalde tijd, uiteraard niet langer dan de termijn, die genoemd is in de Code Pensioenfondsen).

De deelnemersvertegenwoordiging wordt gekozen uit de groep van deelnemers, de gepensioneerdenvertegenwoordiger uit of namens de groep gepensioneerden. Volgens een door het bestuur opgesteld rooster treedt om de vier jaar één van de deelnemersvertegenwoordigers af. Het aftredende bestuurslid is terstond herkiesbaar.

3.1 Instrumentarium van het bestuur

Het bestuur onderschrijft de Code Pensioenfondsen die gebaseerd is op het "Comply or Explain" principe en zal deze principes zoveel als mogelijk naleven. Het Fonds toetst regelmatig of zij aan alle bepalingen van deze code voldoet en legt hierover verantwoording af in het jaarverslag.

Volgens de regels van de Code Pensioenfondsen beschikt het Fonds over:

3.1.1 Geschiktheids- en Opleidingsplan

Volgens de regels van goed pensioenfondsbestuur beschikt het Fonds over een geschiktheidsplan. Het geschiktheidsplan wordt periodiek geëvalueerd. In het geschiktheidsplan zijn o.a. de procedure evaluatie functioneren bestuur, het opleidingsplan en het functie- en kennisprofiel beschreven. Doel van het geschiktheidsplan is dat de bestuursleden over voldoende kennis, inzicht en oordeelsvorming beschikken om hun taken te volbrengen. Als de aanwezige geschiktheid afwijkt van de gewenste geschiktheid of wanneer er nieuwe ontwikkelingen zijn, wordt per bestuurslid in een opleidings-/ontwikkelplan vastgelegd welke stappen worden ondernomen om te komen tot de gewenste geschiktheid. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van het individueel of collectief volgen van een pensioenopleiding. Het geschiktheidsplan en de voortgang van het ontwikkelplan worden periodiek geëvalueerd.

Tenminste eenmaal per jaar gaat het bestuur na of het bestuur als collectief actuele ontwikkelingen op pensioengebied in voldoende mate volgt. Bestuursleden maken eens in de drie jaar een persoonlijk opleidingsplan passend binnen de collectieve verantwoordelijkheid van het bestuur, waarin zij aangeven op welke onderdelen zij hun geschiktheid via cursussen of anderszins op peil willen houden dan wel uitbreiden. Het opleidingsplan maakt onderdeel uit van het geschiktheidsplan. Als basis voor de vereiste geschiktheid hanteert het bestuur de normen die vanuit DNB verlangd worden.

3.1.2 Systeem van evaluatie functioneren

Het bestuur evalueert jaarlijks zijn eigen functioneren en het functioneren van de door het bestuur ingestelde commissies en organen. De voorzitter voert eenmaal per jaar een functioneringsgesprek met ieder bestuurslid uit de eigen geleding. In overleg met de voorzitter van het bestuur voert de voorzitter van een door het bestuur ingestelde commissie in beginsel eenmaal per twee jaar een functioneringsgesprek met ieder commissielid. Minimaal eenmaal in de drie jaar laat het bestuur zijn deskundigheid extern toetsen.

De concrete invulling van de interne en de externe evaluatie alsmede de beoordelingscriteria van de bestuursleden zijn vastgelegd in het geschiktheids- en opleidingsbeleid (zie bijlagen).

3.1.3 Gedragscode

De gedragscode is opgesteld voor het Pensioenfondsbestuur conform de modelgedragscode van de Pensioenfederatie.

3.1.4 Compliance en Whistleblowing officer.

Volgens de gedragscode heeft het bestuur van het Pensioenfonds een interne compliance en whistleblowing officer aangesteld. Het bestuur zorgt voor vastlegging van de taken en verantwoordelijkheden van de Compliance en whistleblowing officer. De compliance en whistleblowing officer wordt betrokken bij de totstandkoming van uitbestedingscontracten, voor zover betrekking hebbend op compliance. De compliance en whistleblowing officer verzamelt en administreert de volgende documenten:

- verklaring gedragscode (jaarlijks, ondertekend door de bestuurders);
- namenlijst insiders (jaarlijks of bij in-/uitdiensttreding insiders door de compliance officer te actualiseren)
- verklaringen van nevenfuncties (jaarlijks, aan te leveren door de bestuursleden);
- lijst met privétransacties (bij optreden van een privétransactie, aan te leveren door de insiders);
- verklaringen over giften, etc.

Deelnemers, gepensioneerden of andere aan het fonds gebonden functionarissen kunnen meldingen van onregelmatigheden of klachten doen bij de Compliance en Whistleblowing officer.

3.2 Adviseurs.

Het fonds laat zich bij de implementatie van haar beleid permanent bijstaan door Aon Hewitt Consulting. De adviseur van Aon Hewitt is in principe aanwezig bij elke bijeenkomst van het fondsbestuur.

Voor fiscale adviezen wordt gebruik gemaakt van KWPS.

3.3 Accountant en Certificerend Actuaris

De controle van de jaarrekening en de staten wordt verzorgd door een Register Accountant. Deze werkzaamheden worden momenteel verzorgd door KPMG Accountants te Amstelveen. De certificerend actuaris is Aon Hewitt. Zowel actuaris als accountant brengen verslag uit aan het fondsbestuur.

3.4 Vergaderingen van het bestuur

Op grond van de statuten vergadert het bestuur ten minste vier keer per jaar. Het bestuur streeft evenwel naar een vergaderfrequentie van zesmaal per jaar.

Tenminste eenmaal per jaar worden de volgende onderwerpen in een bestuursvergadering aan de orde gesteld:

- Vaststelling van de jaarrekening;
- Goedkeuring van de staten aan De Nederlandsche Bank;
- Kennisneming van de bevindingen van de certificerend actuaris;
- Kennisneming van de bevindingen van de Visitatiecommissie;

- Al dan niet bestaande voorstellen tot aanpassing van de pensioenregeling;
- Al dan niet bestaande voorstellen tot aanpassing van het beleggingsbeleid;
- Hoogte van de toeslagen van de actieve, ingegane en premievrije aanspraken en de hoogte van de franchise;
- Al dan niet bestaande voorstellen tot aanpassing van het herverzekeringsbeleid;
- Het verslag en de bevindingen van het Verantwoordingsorgaan;
- Al dan niet bestaande voorstellen tot aanpassing van de AO/IC van het fonds.
- Evaluatie van het functioneren van het bestuur gedurende het jaar.
- Onderwerpen die door het Verantwoordingsorgaan aan de orde zijn gesteld.

Van elke bestuursvergadering worden binnen 2 maanden de notulen opgesteld. De notulen worden na gezamenlijke bespreking en eventueel na wijziging, tijdens de eerstvolgende bestuursvergadering door de voorzitter vastgesteld.

Bestuursleden hanteren het "vier ogen" beginsel. Dit betekent dat voor handelingen van bestuur en beleid tenminste één ander bestuurslid zichtbaar medeverantwoordelijkheid neemt (meetekent, parafeert).

Bestuursbesluiten zijn geldig bij meerderheid van stemmen, met dien verstande dat voor dergelijke besluiten ten minste 4 bestuursleden aanwezig dienen te zijn.

Om zijn werkzaamheden optimaal te kunnen uitvoeren heeft het bestuur commissies en organen ingesteld die onder meer tot taak hebben besluiten die het bestuur moet nemen voor te bereiden en het bestuur te adviseren omtrent voorgenomen besluiten. Zij kunnen ook toezien op de uitvoering van door het bestuur genomen besluiten. Het bestuur kan besluiten dat externe deskundigen deel uitmaken van een bepaalde commissie. Het bestuur heeft voor specifieke deelgebieden commissies ingesteld.

4. Organen van het Fonds

4.1 Verantwoordingsorgaan

Met ingang van 1 juli 2014 is het nieuwe Verantwoordingsorgaan ingesteld. Vanaf 1 juli 2014 bestaat het Verantwoordingsorgaan uit maximaal zes leden. Vijf zetels worden toegekend aan en verdeeld tussen de vertegenwoordigers van de deelnemers en van de pensioengerechtigden, evenredig op basis van onderlinge getalsverhoudingen. Eén zetel wordt toegekend aan een vertegenwoordiger van de vennootschap. Het Verantwoordingsorgaan heeft de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur aan de hand van het jaarverslag, de jaarrekening en andere informatie, waaronder de bevindingen van het intern toezicht over het door het bestuur uitgevoerde beleid, evenals over beleidskeuzes voor de toekomst.

Het bestuur stelt het Verantwoordingsorgaan in de gelegenheid advies uit te brengen over een voorgenomen besluit van het bestuur ten aanzien van:

- het beleid inzake beloningen;
- 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 het fonds of de overname van verplichtingen door het fonds;
- liquidatie, fusie of splitsing van het pensioenfonds;
- het sluiten, wijzigen of beëindigen van een uitvoeringsovereenkomst;

- het omzetten van het pensioenfonds in een andere rechtsvorm, bedoeld in artikel 18 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek; en
- samenvoeging van pensioenfondsen.

4.2 Visitatiecommissie

Het bestuur geeft ten minste eenmaal per jaar een visitatiecommissie opdracht het functioneren van het bestuur te beoordelen op ten minste de volgende punten:

- De beleids- en bestuursprocedures en –processen en de checks & balances binnen het pensioenfonds;
- De wijze waarop het pensioenfonds wordt aangestuurd;
- De wijze waarop door het bestuur wordt omgegaan met de risico's op de langere termijn.

De visitatiecommissie rapporteert aan het bestuur. Het bestuur bespreekt de rapportage van de visitatiecommissie met het verantwoordingsorgaan.

4.3 Commissies

Het fonds kent verschillende commissies die adviserende, voorbereidende en ondersteunende taken hebben. De commissies hebben geen besluitvormende bevoegdheden.

Het bestuur publiceert de taakopdracht, de bevoegdheden en de samenstelling van deze commissies op de website van het pensioenfonds en houdt deze actueel. Omdat binnen de vennootschap Transavia nog één ander pensioenfonds bestaat (voor Cockpitpersoneel) streven de twee Transavia-fondsen naar maximale synergie. Dat kan bijvoorbeeld betekenen dat bepaalde commissies of organen over deze twee fondsen heen werken, mits dat uiteraard volgens de Pensioenwet is toegestaan.

4.3.1 Beleggingscommissie

Specifiek voor de beleggingen van het pensioenfonds is vanuit het bestuur een beleggingscommissie ingesteld die periodiek buiten de reguliere bestuursvergaderingen om bijeenkomt.

De beleggingscommissie bestaat uit minimaal twee bestuursleden en doet elke reguliere bestuursvergadering verslag van de stand van zaken van de beleggingsportefeuille.

De beleggingscommissie vergadert minimaal twee keer per jaar met de vermogensbeheerder(s) van het pensioenfonds. De beleggingscommissie laat zich desgewenst bijstaan door externe deskundigen op het gebied van vermogensbeheer.

4.3.2 Communicatiecommissie

Het bestuur heeft een aparte communicatiecommissie ingesteld die bestaat uit minimaal twee afgevaardigden vanuit het bestuur dan wel door het bestuur aangewezen. Ook hier wordt zoveel als mogelijk en als toegestaan is, gestreefd naar synergie binnen de twee bestaande fondsen. De communicatiecommissie is belast met de pensioencommunicatie richting alle belanghebbenden in de breedste zin van het woord. De communicatiecommissie werkt conform het Communicatiebeleidsplan dat door het bestuur als geheel wordt vastgesteld. (zie bijlage V). De communicatiecommissie komt zoveel als nodig bijeen, buiten de reguliere bestuursvergaderingen. De communicatiecommissie doet in de reguliere bestuursvergadering verslag van haar bevindingen en de stand van zaken.

4.3.3 Commissie Technische Zaken

In deze commissie komen allerlei technische aangelegenheden aan de orde. In deze commissie worden o.a. reglementswijzigingen, ALM- en scenario-analyses en aanpassingen

aan de ABTN en andere fondsdocumenten voorbereid. Daarnaast kan de commissie belast worden met allerlei zaken die de toekomst van het fonds aangaan.

4.3.4 Financiële Commissie

De Financiële Commissie is met ondersteuning van de deskundigen, verantwoordelijk voor het financiële beheer van het fonds en het opstellen van de jaarstukken incl. de vereiste rapportages aan de toezichthouders.

5 Pension Fund Governance issues

Het bestuur van het pensioenfonds streeft als eindverantwoordelijke uitvoerder van de door sociale partners overeengekomen pensioenregeling naar een optimale kwaliteit, zorgvuldigheid en openheid met betrekking tot die uitvoering. Het bestuur onderschrijft de Code Pensioenfonds die in 2013 de Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur heeft vervangen. In dit hoofdstuk geeft het bestuur invulling aan diverse normen die in de Code zijn opgenomen.

5.1 Uitbesteding en beleid dienaangaande

Het fonds heeft er voor gekozen om de uitvoering van het pensioen- en vermogensbeheer uit te besteden aan een verzekeringsmaatschappij. Dit is vanaf 1 januari 2013 Aegon Levensverzekering NV. Vóór 1 januari 2013 werd de uitvoering van het pensioen- en vermogensbeheer uitbesteed aan Nationale Nederlanden.

De beleggingen van het eigen vrije vermogen van het fonds zijn ondergebracht bij Aegon Asset Management te Den Haag.

Het Fonds heeft een groot deel van de bedrijfsprocessen uitbesteed aan een derde partij: AEGON Levensverzekering NV en Nationale Nederlanden.

Aan uitbesteding zijn voor het Fonds een aantal risico's verbonden. Het bestuur van het Fonds heeft daarom beleid vastgesteld met betrekking tot de beheersing van risico's die samenhangen met uitbesteding van de bedrijfsprocessen. Het bestuur van het Fonds is en blijft ten alle tijden verantwoordelijk voor de beheersing van het door het Fonds te voeren beleid, ook voor het gedeelte van de werkzaamheden dat is uitbesteed. Het uitbestedingsbeleid van het Fonds is bepaald in overeenstemming met hetgeen daarover in wet- en regelgeving is vastgelegd. Voorgenomen nieuwe of gewijzigde uitbestedingen komen volgens dit beleid tot stand.

5.2 Adviseurs

Het bestuur laat zich waar nodig bijstaan door externe adviseurs op actuariel, juridisch en fiscaal gebied. In paragraaf 3.2 staat toegelicht van welke adviseurs het pensioenfonds gebruik maakt. In voorkomende gevallen beoordeelt het bestuur of zij (extern) advies behoeft, en zo ja, welke adviseur zij dan inschakelt. In het streven naar kostenbeheersing wordt voorafgaand aan de keuze voor een bureau geregeld een tender uitgezet conform het uitbestedingsbeleid.

5.3 Nevenactiviteiten van het pensioenfonds

Het pensioenfonds voert geen nevenactiviteiten uit.

5.4 Onafhankelijkheid van het pensioenfondsbestuur

Bestuursleden (en ook leden van het VO en VC) zitten zonder last en ruggespraak in het bestuur. Het bestuur publiceert alle (neven) functies van bestuurs- en commissieleden op de website van het pensioenfonds en houdt deze actueel.

5.5 Transparantie, openheid en communicatie

Het bestuur communiceert met en informeert per e-mail, schriftelijk of via de website de aangesloten werkgever, de deelnemers en de pensioengerechtigden in overeenstemming met de Pensioenwet en daarnaast over algemene zaken die het pensioenfonds betreffen. Over individuele zaken wordt schriftelijk of, op verzoek, via e-mail binnen twee weken naar betrokkenen toe gecommuniceerd. Geïnteresseerden kunnen het jaarverslag, de statuten, de ABTN en de reglementen van het pensioenfonds op de website inzien en downloaden. Het bestuur neemt in het jaarverslag een hoofdstuk op over hoe het pensioenfonds de normen van de code pensioenfonds naleeft. Het bestuur vermeldt in het jaarverslag de eventueel van toepassing zijnde vergoedingsregeling voor de leden van het bestuur en voor de leden van de door het bestuur ingestelde commissies. Het bestuur draagt er zorg voor dat in de statuten wordt vastgelegd door wie en wanneer en langs welke procedure bestuursleden worden benoemd, geschorst of ontslagen.

5.6 Diversiteit

Het bestuur tracht te voldoen aan aanbevelingen m.b.t. diversiteit (leeftijd, man/vrouw). Bij de invulling van vacatures wegen geschiktheid en beschikbaarheid zwaarder dan het streven naar diversiteit. Het bestuur spant zich in om ook bij alle deelnemersgroepen voldoende belangstelling te kweken voor het onderwerp pensioen en een mogelijke rol in het bestuur of een van haar organen.

5.7 Verklaring beleggingsbeginselen

Het fonds heeft een verklaring beleggingsbeginselen opgesteld. Deze verklaring geeft beknopt de uitgangspunten weer van het geformuleerde beleggingsbeleid van het fonds. De verklaring beleggingsbeginselen is verderop in deze nota opgenomen.

5.8 Beheerst beloningsbeleid

Het fonds hanteert een beheerst beloningsbeleid voor haar 'externe' bestuursleden. Het beleid is bijgevoegd als bijlage IV.

5.9 Risicomanagementbeleid

Het fonds voert een risicomanagementbeleid en heeft dit geconcretiseerd door de risico's integraal in kaart te brengen volgens de richtlijnen zoals gepubliceerd door DNB, aangevuld met fonds specifieke risico's. Deze risico's en de bijbehorende beheersmaatregelen worden periodiek geclassificeerd aan de hand van waarschijnlijkheid en impact. Het document waarin dit wordt vastgelegd wordt aangeduid als risk sheet waarin de risicogebieden uiteindelijk worden getoond met een inschatting van de risicohoogte. Aan de hand van de risk sheet wordt bepaald welke risico's prioriteit hebben (vanwege waarschijnlijkheid en impact) om – waar mogelijk – aanvullende maatregelen te treffen.

Het onderwerp risicomanagement wordt minimaal tweemaal per jaar op de bestuursvergadering geagendeerd.

Het bestuur zal zelf periodiek de kredietwaardigheid van Aegon toetsen en beoordelen. Mocht blijken dat op enig moment sprake is van een dreigende verlaging van de rating van de herverzekeraar naar "single A(+)" of lager, dan treedt het bestuur direct in overleg met de herverzekeraar en DNB teneinde de hiermee gepaard gaande gevolgen voor het fonds in kaart te brengen.

5.10 Pensioenfondsmatrix

In bijlage III van deze ABTN is de pensioenfondsmatrix opgenomen van het Pensioenfonds. In deze matrix staat het volledige overzicht van de samenstellingen van het bestuur en al haar commissies en organen, zoals hierna besproken.

5.11 Noodprocedure

Het fonds kan indien nodig tussen de reguliere vergaderingen besluiten om een extra vergadering te houden. Ook is het mogelijk om snel een voldoende aantal bestuursleden bij een te roepen. Daarnaast kunnen deze leden snel telefonisch of elektronisch contact leggen om dringende zaken te bespreken.

5.12 Klachtenregeling

Het fonds beschikt over een klachtenregeling. Deze is ook gepubliceerd op de website van het fonds.

5.13 Incidentenregeling en Klokkenuidersregeling

Onder een incident als bedoeld in deze paragraaf wordt verstaan een gedraging of gebeurtenis die een ernstig gevaar vormt voor de integere uitoefening van het bedrijf van een fonds.

Het fonds bespreekt incidenten in de eerstkomende bestuursvergadering en zorgt daarbij dat de omschrijving van het besproken incident zo volledig mogelijk wordt vastgelegd in de notulen. Daarbij is het fonds gehouden maatregelen te nemen die zijn gericht op het beheersen van de opgetreden risico's en het voorkomen van herhaling. Deze maatregelen worden eveneens vastgelegd in de notulen van de vergadering en worden waar nodig verwerkt in de officiële documenten van het fonds.

Het fonds is gehouden de DNB direct te informeren omtrent het incident.

Naast de incidentenregeling heeft het bestuur ook een Klokkenuidersregeling. Deze regeling is te vinden op de website van het pensioenfonds onder downloads. Deelnemers, gepensioneerden of andere aan het fonds gebonden functionarissen kunnen meldingen van (vermoeden van) een misstand doen bij de Compliance en Whistleblowing officer.

5.14 Crisisplan

Het pensioenfonds is volledig herverzekerd. Om die reden is het niet nodig om een crisisplan in de ABTN op te nemen. Indien zich een situatie voordoet waarvoor binnen 5 werkdagen (of in ieder geval eerder dan de eerstvolgende bestuursvergadering) een bestuursbesluit genomen moet worden, wordt het bestuur via mail en telefoon benaderd. Bij voorkeur wordt in een dergelijke situatie een bestuursvergadering belegd waarbij tenminste 4 bestuursleden aanwezig zijn, met in achtneming van de geldende regels in de statuten omtrent besluitvorming. Indien het niet mogelijk is op korte termijn bijeen te komen zal het bestuur middels een telefonische vergadering of indien gewenst via e-mail een besluit kunnen nemen.

6. Uitbestedingsbeleid

In de uitvoering van haar kernactiviteiten, het administreren en beheren van de pensioenrechten en het vermogensbeheer, staan zowel vertrouwelijkheid als kwaliteit van dienstverlening voorop. De belangen van (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en overige belanghebbenden mogen geen gevaar lopen doordat het Fonds zijn werkzaamheden heeft uitbesteed aan derden. Het doel van het uitbestedingsbeleid is het waarborgen van

efficiency, kostenbeheersing, continuïteit en constante hoge kwaliteit van dienstverlening. Hiermee blijven de reputatie en integriteit van het Fonds gewaarborgd. Het uitbestedingsbeleid is van toepassing op alle naar het oordeel van het bestuur uitbestede kritische of belangrijke activiteiten en processen van het Fonds. Het uitbestedingsbeleid is van toepassing op alle bestaande en/of nieuwe uitbestedingsovereenkomsten gedurende de gehele looptijd van deze overeenkomsten.

6.1 Uitgangspunten uitbestedingsbeleid

Het Fonds hanteert de volgende uitgangspunten in het kader van het uitbestedingsbeleid:

- a) Het bestuur van het Fonds blijft eindverantwoordelijk voor de uitbestede activiteiten of processen.
- b) Het bestuur van het Fonds houdt zorgvuldig toezicht op de uitbestede activiteiten en processen.
- c) Het bestuur van het Fonds leeft het uitbestedingsbeleid na op basis van wet- en regelgeving en publicaties van DNB.
- d) Het bestuur van het Fonds selecteert al dan niet in samenwerking met een Adviseur onafhankelijke uitvoerders op basis van kwaliteit, prijs en marktconformiteit. Waar mogelijk worden meerdere offertes aangevraagd en beoordeeld.
- e) Bij de keuze van de uitvoerder wordt rekening gehouden met toekomstige ontwikkelingen van het Fonds.
- f) De uitvoerders worden, waar nodig, vooraf en periodiek getoetst op hun beleid ten aanzien van integriteit, beloning en compliance.
- g) Het bestuur is zich bewust van de afhankelijkheid die mogelijk kan ontstaan bij het uitbesteden van activiteiten en processen. Het bestuur monitort de grenzen van de afhankelijkheid.
- h) Het bestuur van het Fonds wenst transparantie in haar contacten met de uitvoerders. Tevens wordt naast de formele contacten informeel gewerkt aan de onderlinge relatie met de uitvoerders.
- i) Het uitbestedingsbeleid en de uitbestede activiteiten/-overeenkomsten worden ieder jaar door het bestuur geëvalueerd.
- j) In iedere uitbestedingsovereenkomst dienen afspraken te worden vastgelegd over de wijze waarop de overeenkomst wordt beëindigd, en over de wijze waarop wordt gewaarborgd dat het Fonds de werkzaamheden na beëindiging van de overeenkomst weer zelf kan uitvoeren of door een andere derde kan laten uitvoeren.

Alvorens activiteiten of processen worden uitbesteed voert het bestuur van het Fonds een risicoanalyse uit waarin is opgenomen:

- a) Een beschrijving van de uit te besteden activiteiten of processen.
- b) De te verwachte impact van uitbesteding van de activiteiten of processen.
- c) Een kosten/baten analyse van de uitbesteding van die activiteiten of processen.
- d) Een analyse van de uitvoerder, bijvoorbeeld door een site visit, referentenonderzoek of boekenonderzoek.
- e) De afspraken over de wijze waarop de uit te besteden activiteiten of processen worden uitgevoerd.
- f) Een analyse van de financiële, operationele en reputatie gerelateerde risico's en de vereiste toezicht maatregelen.

6.2 Voorwaarden te stellen aan uitvoerder

De uitvoerder die de uit te besteden activiteit of proces gaat uitvoeren, voldoet aan de volgende eisen:

1. De uitvoerder is aantoonbaar financieel gezond.
2. De uitvoerder beschikt over de vereiste operationele en technische vaardigheden, kwaliteitsnormen, goede naam en competentie.
3. De uitvoerder waarborgt continuïteit van dienstverlening.
4. Vertrouwelijke gegevens, waaronder persoonsgegevens, worden conform wettelijke voorschriften gewaarborgd.
5. De uitvoerder beschikt over een ISAE 3402 verklaring of een gelijkwaardige certificering of een gelijkwaardige zekerheid. Deze dient van toepassing te zijn op de uitbestede processen.
6. De uitvoerder informeert het bestuur regelmatig over de door haar ingeschakelde hulppersonen en onderaannemers.
7. De verplichting voor de uitvoerder om het Fonds in staat te stellen blijvend te voldoen aan het bij of krachtens de Pensioenwet bepaalde.
8. De mogelijkheid voor de toezichthouder om onderzoek ter plaatse te doen of te laten doen bij de uitvoerder.
9. De uitvoerder heeft een adequate eigen integriteitsregeling of een eigen gedragscode en een klokkenluidersregeling.

Naast de selectie van de uitvoerder die dient te voldoen aan de hiervoor beschreven eisen, dient het uitbestedingsproces gedurende de periode van uitbesteding, te worden gecontroleerd, zodat kwaliteit en continuïteit zijn gewaarborgd. Waarborging van het proces vindt plaats door het gelijktijdig met het afsluiten van de uitbestedingsovereenkomst opstellen van een uitbestedingsovereenkomst met de uitvoerder, waarin specifieke taken, bemensing, op te leveren producten, kwaliteits- en serviceniveau, tijdsafspraken en eventuele boetebedingen zijn beschreven.

6.3 Controle op uitbestedingsprocessen

Het bestuur van het Fonds toetst regelmatig of de manier waarop de uitbestede activiteiten of processen worden uitgevoerd in overeenstemming is met de gemaakte afspraken. Deze beoordeling vindt plaats aan de hand van:

- het monitoren van de uitvoerders en laten rapporteren over de stand van zaken met betrekking tot de aanbevolen verbeteringen in de ISAE 3402 verklaring of een daarmee vergelijkbare verklaring. Jaarlijks vraagt de Financiële Commissie de ISAE 3402 verklaringen op bij Nationale Nederlanden, AEGON en AEGON Assetmanagement, beoordeelt deze en daar waar nodig gaat hierover in overleg met de desbetreffende uitvoerder;
- kritisch doornemen van periodieke rapportages van en overleg met de uitvoerder, waarin naast de gebruikelijke informatie, ook wordt gerapporteerd over klachten, incidenten en uitzonderingen;
- externe controle van de pensioenadministratie van de uitvoerder
- het actuariael rapport van de certificerend actuaaris;
- rapportages van de accountant;
- periodiek overleg en evaluatie met de uitvoerder over de uitvoering van de (bijgestelde) processen.

7 De pensioenregelingen

7.1 Afdekking risico van de toegezegde pensioenen

De uit de pensioentoezegging voortkomende risico's van overlijden, langlevens- en arbeidsongeschiktheid zijn volledig verzekerd. De verzekeringsovereenkomst, met Aegon afgesloten voor de periode 1 januari 2013 tot en met 31 december 2017, is een zogenoemd RSK- of te wel nominaal contract. Dit houdt in dat verzekeraar de uitbetaling van de door middel van premie- en koopsombetalingen gefinancierde pensioenen ten alle tijden op nominale basis garandeert. Het renterisico wordt volledig door Aegon gedragen.

7.2 Pensioentoezeggingen Grondpersoneel – tot en met 31 december 2017

De ring Grond kent twee pensioenregelingen, één voor werknemers in dienst op 31 december 2005 en aansluitend op 1 januari 2006 (deelnemersgroep I) en één voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950 of in dienst na 1 januari 2006 (deelnemersgroep II). De tweede pensioenregeling is van kracht per 1 januari 2006. In dit hoofdstuk worden deze pensioenregelingen omschreven.

Voor 2006 was er een eindloonregeling die op grond van een overgangsmaatregel voor deelnemers geboren voor 1950 is voortgezet. Deze regeling heeft geen actieve deelnemers meer en is daarom niet verder beschreven.

7.2.1 Karakter van de regeling

De pensioenregeling voor Grondpersoneel is een voorwaardelijk geïndexeerde middelbaarregeling en wordt gekwalificeerd als een uitkeringsovereenkomst in de zin van de Pensioenwet.

De pensioenregeling is een "Collectief Beschikbare Premie" regeling waarvoor geldt dat de actuariële- en beleggingsrisico's voor rekening voor alle deelnemers gezamenlijk zijn. Krachtens een tussen de vennootschap en het pensioenfonds gesloten uitvoeringsovereenkomst, stelt de vennootschap jaarlijks aan het pensioenfonds een premie beschikbaar ter grootte van een vast percentage van de som van de pensioengrondslagen in dat jaar van alle deelnemers. De totaal beschikbaar gestelde premie wordt aangewend ter financiering van het geheel aan kosten die voortvloeien uit de hierboven beschreven pensioenregeling. De werkgever is op geen enkele wijze aansprakelijk voor vermogenstekorten van het pensioenfonds. Aan de andere kant kan de werkgever op geen enkele wijze aanspraak maken op eventuele vermogensoverschotten van het pensioenfonds. De werkgever en het pensioenfonds zijn dit uitdrukkelijk overeengekomen.

Voor de deelnemers houdt dit in dat de nominale pensioenuitkeringen niet kunnen worden gegarandeerd. Het risico van lagere pensioenuitkeringen dan beschreven in het pensioenreglement komt op collectief niveau voor rekening van de (gewezen) deelnemers en de pensioengerechtigden. De totale door de werkgever en de werknemers af te dragen pensioenpremies zijn echter onder normale omstandigheden voldoende om de nominale pensioenuitkeringen zoals hierna beschreven te financieren.

7.2.2 Deelnemers

Ieder lid van het grondpersoneel in dienst van Transavia die is geboren op of na 1 januari 1950 en die op 31 december 2005 en aansluitend op 1 januari 2006 werknemer was en bovendien al ouder dan 25 jaar (deelnemersgroep I) of die in dienst is getreden op of na 1 januari 2006 of reeds in dienst was op 1 januari 2006, maar ouder dan 18 jaar en jonger dan 25 jaar (deelnemersgroep II). De toetredingsleeftijd is sinds 1 januari 2006 18 jaar.

Vanaf de datum van toetreding tot de regeling tot en met 31 december 2017 wordt pensioen opgebouwd.

7.2.3 Pensioengevend salaris

Het pensioengevend jaarsalaris is gelijk aan 12 maal het bruto maandsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag en indien van toepassing vermeerderd met de wisseldiensttoeslag, persoonlijke toeslag, de marktwaardetoeslag, de functietoeslag voor Vliegtuigonderhoud en de kernnachtdienstenbonus. Het pensioengevend salaris is met ingang van 1 januari 2015 gemaximeerd op €100.000,=. Na 2015 wordt dit fiscale maximum jaarlijks geïndexeerd conform wetgeving. Per 1 januari 2018 is dat €105.075,=

Het pensioengevend salaris wordt vastgesteld op de datum waarop de deelneming aanvangt en vervolgens jaarlijks per 1 juli. Echter, mocht in een jaar tussentijds een wijziging van de wisseldiensttoeslag plaats vinden van ten minste 50% van de per 1 juli van dat jaar vastgestelde wisseldiensttoeslag, dan zullen per de eerste van de maand volgend op de maand van deze wijziging het pensioengevend salaris en de pensioengrondslag worden aangepast.

7.2.4 Franchise

- De franchise voor deelnemersgroep I bedraagt op 1 juli 2017 €17.802,=
- De franchise voor deelnemersgroep II bedraagt op 1 juli 2017 €18.678,=

De franchise wordt jaarlijks op 1 juli aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de CAO kostencompenserende loonontwikkeling van de vennootschap over de periode van 12 maanden voorafgaande aan 1 juli van het jaar waarin de pensioengrondslag wordt vastgesteld.

7.2.5 Pensioengrondslag

De in enig jaar geldende pensioengrondslag is gelijk aan het pensioensalaris op het tijdstip van vaststelling van de pensioengrondslag, minus de franchise voor dat jaar. De pensioengrondslag wordt jaarlijks op 1 juli vastgesteld.

7.2.6 Pensioenrichtleeftijd

De pensioenrichtleeftijd is 65 jaar voor rechten opgebouwd tot en met 31 december 2013. Vanaf 1 januari 2014 is de pensioenrichtleeftijd de eerste dag van de maand waarin de 67ste verjaardag van de deelnemer valt.

7.2.7 Deelnemingsjaren

De deelnemingsjaren vormen het aantal jaren gelegen tussen de datum van aanvang van het deelnemerschap en de datum van beëindiging van het deelnemerschap. Het in aanmerking te nemen aantal deelnemingsjaren wordt afgerond op jaren en volle maanden, waarbij een gedeelte van een maand wordt verwaarloosd.

7.2.8 Parttimers

Indien een deelnemer minder dan het normale aantal arbeidsuren werkt, wordt zijn jaarsalaris voor de bepaling van de pensioengrondslag herleid tot het jaarsalaris bij het normale aantal arbeidsuren (het fulltime salaris). De pensioenopbouw in het desbetreffende jaar wordt vervolgens gecorrigeerd met parttimefactor.

7.2.9 Ouderdomspensioen

Per deelnemingsjaar wordt een bepaald percentage van de voor dat jaar geldende pensioengrondslag aan ouderdomspensioen opgebouwd. Het totaal opgebouwde ouderdomspensioen is gelijk aan de som van de gedurende de verstreken diensttijd cumulatief opgebouwde pensioenaanspraken (waar nodig gecorrigeerd met de vervroegings- of uitstelfactoren) vermeerderd met de hierover toegekende toeslagen.

In onderstaande tabel zijn de opbouwpercentages opgenomen zoals die vanaf 2006 van toepassing zijn.

| Jaar | Ouderdomspensioen | |
|---------------|-------------------|---------|
| | Groep 1 | Groep 2 |
| 2006 t/m 2015 | 1,75% | 2,00% |
| 2016 | 1,34% | 1,54% |
| 2017 | 1,48% | 1,70% |

7.2.10 Partnerpensioen

Het partnerpensioen is een levenslange uitkering ten behoeve van de partner van de overleden deelnemer. Voor deelnemersgroep I is het partnerpensioen verzekerd op spaarbasis. Gedurende het deelnemerschap wordt het partnerpensioen jaarlijks 70% van het ouderdomspensioen opgebouwd. Voor deelnemersgroep II is het partnerpensioen verzekerd op risicobasis en sinds 1 januari 2014 afgeleid van de laatste pensioengrondslag. Het partnerpensioen is vanaf 1 januari 2015 1,3% van de laatst vastgestelde pensioengrondslag vermenigvuldigd met het aantal deelnemingsjaren tot en met 31 december 2014 en 1,16 % van dezelfde pensioengrondslag voor de jaren daarna. Ingeval van overlijden van de deelnemer tijdens het deelnemerschap wordt onder ouderdomspensioen verstaan het pensioen, dat de deelnemer op de pensioendatum zou zijn gaan genieten indien hij in leven was gebleven onder behoud van hetzelfde pensioengevend jaarsalaris en bij gelijkblijvende franchise.

Het partnerpensioen gaat in op de eerste dag van de maand van het overlijden van de deelnemer en wordt uitgekeerd tot en met de maand waarin de partner van de overleden deelnemer overlijdt.

7.2.11 Wezenpensioen

Het wezenpensioen voor deelnemersgroep I bedraagt voor ieder kind 14% van het te bereiken ouderdomspensioen. Voor deelnemersgroep I is het wezenpensioen verzekerd op spaarbasis. Gedurende het deelnemerschap wordt het wezenpensioen jaarlijks opgebouwd. Voor deelnemersgroep II is het wezenpensioen 20% van het nabestaandenpensioen en verzekerd op risicobasis. Dit betekent dat alleen actieve deelnemers verzekerd zijn. Voor volle wezen wordt het wezenpensioen verdubbeld. Het wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand van het overlijden van de deelnemer en wordt uitgekeerd tot en met de maand waarin het kind 18 jaar wordt (27 jaar voor studerende en/of invalide kinderen).

7.2.12 Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, die langer duurt dan 24 maanden, wordt de pensioenopbouw geheel of gedeeltelijk premievrij voortgezet. De kosten van verdere pensioenopbouw komen dan voor rekening van de verzekeraar. Voor deze verzekering wordt een opslag op de premies gehanteerd. De mate waarin premievrijstelling wordt verleend is afhankelijk van het WIA-klassensysteem (6 klassen).

7.2.13 Flexibilisering

Uitruil partnerpensioen in ouderdompensioen

De (gewezen) deelnemer uit groep I heeft het recht om partnerpensioen geheel of gedeeltelijk uit te ruilen voor ouderdompensioen. De gewezen deelnemer uit groep II heeft dit recht ook indien eerder bij echtscheiding en bij beëindiging van het dienstverband een partnerpensioen is verkregen na inruil van ouderdompensioen. Van dit recht kan gebruik worden gemaakt op de pensioeningangsdatum. Een eenmaal gemaakte keuze is onherroepelijk. Voor deze mogelijkheid van uitruil is instemming van de partner nodig. Indien de deelnemer geen partner heeft, wordt het verworven recht op een partnerpensioen volledig aangewend ter verhoging van het ouderdompensioen.

Uitruil ouderdompensioen in partnerpensioen

De (gewezen) deelnemer heeft het recht om ouderdompensioen uit te ruilen voor partnerpensioen. Het partnerpensioen bedraagt na uitruil maximaal 70% van het laatst vastgestelde pensioengevende salaris. Een gemaakte keuze is onherroepelijk. Deelnemers uit groep I kunnen van dit recht gebruik maken op de pensioeningangsdatum. Deelnemers uit groep II kunnen op twee momenten gebruik maken van dit recht, namelijk bij beëindiging van het deelnemerschap of op de pensioeningangsdatum.

Vervroeging en uitstel

Het is mogelijk de ingangsdatum van het ouderdompensioen te vervroegen. Hiertoe dient de deelnemer uiterlijk zes maanden voor de gewenste pensioeningangsdatum een schriftelijk verzoek in te dienen bij de vennootschap. Indien de vennootschap het verzoek goedkeurt, worden op de gekozen pensioeningangsdatum de tijdsevenredige pensioenaanspraken vastgesteld op basis van zogenaamde vervroegingsfactoren. Vanaf 1 januari 2014 is laatst mogelijke pensioeningangsdatum gelijk aan de ingangsdatum van het AOW-pensioen. Tot 31-12-2013 opgebouwde pensioenen worden bij ingang na de pensioenrichtdatum verhoogd met uitstelfactoren. Het bestuur van het pensioenfonds stelt deze vervroegings- en verlatingsfactoren vast. De geldende vervroegingsfactoren zijn actuariael neutraal voor M+V en o.m. gebaseerd op de feitelijke rekenrente van het herverzekeringscontract en vastgelegd in het pensioenreglement.

Variatie in hoogte van het ouderdompensioen

Verder is het mogelijk op de pensioeningangsdatum de hoogte van het ouderdompensioen te variëren. De (ex-) deelnemer kan hierdoor zijn ouderdompensioen tijdelijk verhogen in ruil voor een lager ouderdompensioen na die periode. Hierbij mag de laagste uitkering niet minder bedragen dan 75% van de hoogste uitkering. Ook deze factoren zijn vastgelegd in het pensioenreglement.

7.2.14 Uitkering van de pensioenen

De pensioenen worden aan de pensioengerechtigde(n) uitgekeerd in maandelijkse termijnen bij achterafbetaling.

7.2.15 Toeslagen op pensioen

Er is vanaf 1 januari 2015 geen (doelgericht) beleid om toeslagen te geven op opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenen. Het Bestuur kan evenwel besluiten om in enig jaar een toeslag te verlenen indien de beleidsdekkingsgraad groter is dan 105% en na die toeslagverlening ook nog boven genoemde grens blijft.

7.2.16 Reductiebepalingen (Ring Grondpersoneel)

Reductiebepaling ten aanzien van de pensioenopbouw

De totaal beschikbaar gestelde premie wordt aangewend ter financiering van de hierboven beschreven pensioenregeling en de uitvoering door het pensioenfonds. De ter beschikking gestelde premie wordt achtereenvolgens aangewend voor:

1. de kosten van de uitvoering door het pensioenfonds;
2. de financiering van de uit de pensioentoezegging voortkomende risico's van overlijden, langlevens- en arbeidsongeschiktheid;
3. de financiering van het uit de pensioentoezegging voortkomende ouderdoms-, partner- en wezenpensioen;

Het restant van de beschikbaar gestelde premie is de premiemarge.

Indien de beschikbaar gestelde premie onvoldoende is om het totaal aan uitvoeringskosten en de uit de pensioentoezegging voortkomende risico's van overlijden, langlevens- en arbeidsongeschiktheid en het uit de pensioentoezegging voortkomende ouderdoms-, partner- en wezenpensioen in enig jaar te financieren, dan zal in dat jaar de pensioenopbouw van alle deelnemers worden verlaagd tot een zodanig niveau dat de beschikbaar gestelde premie na aftrek van het totaal aan uitvoeringskosten en de financiering van de uit de pensioentoezegging voortkomende risico's van overlijden, langlevens- en arbeidsongeschiktheid afdoende is om de aldus verlaagde pensioenopbouw te financieren.

Reductiebepaling ten aanzien van de opgebouwde pensioenaanspraken –en rechten

Indien de beleidsdekkingsgraad voor het vijfde achtereenvolgende jaar onder de minimaal vereiste dekkingsgraad ligt en de actuele dekkingsgraad eveneens onder de minimaal vereiste dekkingsgraad ligt, dan moet het pensioenfonds korten, zodanig dat de actuele dekkingsgraad gelijk wordt aan de minimaal vereiste dekkingsgraad. De kortingen worden dan tijdsevenredig gespreid over 10 jaar. In dit geval zijn alle kortingen onvoorwaardelijk, waarmee het effect van de kortingen direct tot uitdrukking komt in lagere technische voorzieningen.

De vereiste dekkingsgraad van het pensioenfonds is vanwege het volledig herverzekerde karakter van het pensioenfonds in principe gelijk aan 100%. Vanwege de volledige herverzekering zal de beleidsdekkingsgraad alleen in bijzondere omstandigheden onder de vereiste dekkingsgraad komen. Indien de beleidsdekkingsgraad onder de vereiste dekkingsgraad komt, zullen de pensioenaanspraken en -rechten in beginsel met een voor ieder gelijk percentage worden verminderd, indien dat nodig is om binnen 10 jaar te herstellen naar de vereiste dekkingsgraad. De kortingen worden tijdsevenredig gespreid over de herstelperiode. De korting in het eerste jaar is onvoorwaardelijk, de overige kortingen voorwaardelijk. Zolang het pensioenfonds een tekort heeft, wordt ieder jaar opnieuw bezien of het korten van de pensioenaanspraken en -rechten noodzakelijk is om binnen 10 jaar te herstellen naar de vereiste dekkingsgraad. De herstelperiode van 10 jaar kan worden ingekort als DNB dit eist, of als het bestuur bij het indienen van het herstelplan onderbouwd heeft waarom vanuit het belang van deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden een kortere looptijd van het herstelplan noodzakelijk is.

De reductiebepaling ten aanzien van de opgebouwde pensioenaanspraken –en rechten kan uitsluitend plaatsvinden indien:

- a. het pensioenfonds gezien de beleidsdekkingsgraad niet voldoet aan de bij of krachtens artikel 131 van de Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen of de bij of krachtens artikel 132 van de Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien van het vereist eigen vermogen;
- b. het pensioenfonds niet in staat is binnen een redelijke termijn te voldoen aan artikel 131 of artikel 132 van de Pensioenwet zonder dat de belangen van deelnemers,

gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, andere aanspraak-gerechtigden of de vennootschap onevenredig worden geschaad en;

- c. alle overige beschikbare sturingsmiddelen, met uitzondering van het beleggingsbeleid, zijn ingezet in het herstelplan, bedoeld in artikel 138 of artikel 139 van de Pensioenwet.

7.3. Pensioentoezeggingen Cabinepersoneel – tot en met 31 december 2017

Het cabinepersoneel kent één actieve pensioenregeling, die op alle deelnemers van toepassing is. Deze pensioenregeling is van kracht per 1 januari 2006. Tot en met 31 december 2005 voerde het pensioenfonds de individuele beschikbare premieregeling uit waarbij de positieve en negatieve risico's voor rekening van de individuele deelnemer kwamen. Deze regeling is per 1 januari 2006 beëindigd waarbij alle opgebouwde beschikbare premiekapitalen premievrij zijn gemaakt.

De premievrije individuele opgebouwde beschikbare premiekapitalen zijn – voor de (gewezen) deelnemers die hiermee akkoord zijn gegaan – per 1 april 2008 collectief actuariëel en sekseneutraal omgezet in nominale pensioenaanspraken in de nieuwe (actieve) pensioenregeling. Voor de (gewezen) deelnemers die hebben afgezien van deze omzetting blijft voor wat betreft het opgebouwde premievrije pensioenkapitaal het pensioenreglement van toepassing zoals dat tot 31 december 2005 van kracht was. Binnen deze regeling wordt geen pensioen meer opgebouwd en wordt geen premie meer betaald. Om die reden wordt deze pensioenregeling verder niet in deze ABTN beschreven.

7.3.1 Karakter van de regeling

De pensioenregeling is een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling en wordt gekwalificeerd als een uitkeringsovereenkomst in de zin van de Pensioenwet.

De pensioenregeling is een "*Collectief Beschikbare Premie*" regeling waarvoor geldt dat de actuariële- en beleggingsrisico's voor rekening voor alle deelnemers gezamenlijk zijn. Krachtens een tussen de vennootschap en het pensioenfonds gesloten uitvoeringsovereenkomst, stelt de vennootschap jaarlijks aan het pensioenfonds een premie beschikbaar ter grootte van een vast percentage van de som van de pensioengrondslagen in dat jaar van alle deelnemers. De totaal beschikbaar gestelde premie wordt aangewend ter financiering van het geheel aan kosten die voortvloeien uit de hierboven beschreven pensioenregeling. De werkgever is op geen enkele wijze aansprakelijk voor vermogenstekorten van het pensioenfonds. Aan de andere kant kan de werkgever op geen enkele wijze aanspraak maken op eventuele vermogensoverschotten van het pensioenfonds. De werkgever en het pensioenfonds zijn dit uitdrukkelijk overeengekomen.

In dit hoofdstuk wordt de pensioenregeling omschreven.

7.3.2 Deelnemers

Ieder lid van het cabinepersoneel in dienst van Transavia die op of na 1 februari 2007 21 jaar of ouder is, neemt deel aan de pensioenregeling. Oproepkrachten worden niet als deelnemer in de pensioenregeling opgenomen. Vanaf de datum van toetreding tot de regeling wordt pensioen opgebouwd.

7.3.3 Pensioengevend salaris

Het pensioengevend jaarsalaris is gelijk aan 12 maal het bruto maandsalaris vermeerderd met de vakantietoelage en vermeerderd met de – indien van toepassing – eindejaarsuitkering. Het pensioengevend salaris is met ingang van 1 januari 2015 gemaximeerd op €100.000,=. Na 2015 wordt dit fiscale maximum jaarlijks geïndexeerd conform wetgeving. Per 1 januari 2018 is dat €105.075,=

Het pensioengevend salaris wordt vastgesteld op de datum waarop de deelneming aanvangt en vervolgens jaarlijks per 1 juli.

7.3.4 Franchise

De franchise bedraagt op 1 juli 2017 €13.683,= en wordt jaarlijks op 1 juli aangepast aan de hand van de CAO-kostencompenserende loonontwikkeling van de vennootschap over de periode van 12 maanden voorafgaande aan 1 juli van het jaar waarin de pensioengrondslag wordt vastgesteld. De franchise is echter altijd minimaal gelijk aan de fiscaal minimale franchise.

7.3.5 Pensioengrondslag

De in enig jaar geldende pensioengrondslag is gelijk aan het pensioensalaris op het tijdstip van vaststelling van de pensioengrondslag, minus de franchise voor dat jaar.

7.3.6 Pensioenrichtleeftijd

De pensioenrichtleeftijd is 65 jaar voor rechten opgebouwd tot en met 31 december 2014. Vanaf 1 januari 2015 is de pensioenrichtleeftijd de eerste dag van de maand waarin de 67-ste verjaardag van de deelnemer valt. De daadwerkelijke pensioenleeftijd kan eerder of later zijn (zie 7.3.13).

7.3.7 Deelnemingsjaren

De deelnemingsjaren vormen het aantal jaren gelegen tussen de datum van aanvang van het deelnemerschap en de datum van beëindiging van het deelnemerschap. Het in aanmerking te nemen aantal deelnemingsjaren wordt afgerond op jaren en volle maanden, waarbij een gedeelte van een maand wordt verwaarloosd.

7.3.8 Parttimers

Indien een deelnemer minder dan het normale aantal uren werkt, wordt zijn jaarsalaris voor de bepaling van de pensioengrondslag herleid tot het jaarsalaris bij het normale aantal uren (het fulltime salaris). De nog te vervullen deelnemingsjaren worden voor een evenredig deel in aanmerking genomen.

7.3.9 Ouderdomspensioen

Jaarlijks bouwt iedere deelnemer ouderdomspensioen op. In onderstaande tabel zijn de opbouwpercentages per deelnemingsjaar van de voor dat jaar geldende pensioengrondslag, vanaf 1 januari 2006 opgenomen.

| Jaar | Ouderdomspensioen |
|---------------|-------------------|
| 2017 | 1,55% |
| 2016 | 1,55% |
| 2015 | 1,64% |
| 2013 en 2014 | 2,00% |
| 2006 t/m 2012 | 2,50% |

Het totaal opgebouwde ouderdomspensioen is gelijk aan de som van de gedurende de verstreken diensttijd cumulatief opgebouwde pensioenaanspraken (waar nodig gecorrigeerd met de vervroegings- of uitstelfactoren) vermeerderd met de hierover toegekende toeslagen (zie hierna: toeslagen).

7.3.10 Tijdelijk partnerpensioen op risicobasis

Het partnerpensioen is een tijdelijke uitkering ten behoeve van de partner van de overleden deelnemer. Het partnerpensioen is verzekerd op risicobasis. Dit betekent dat alleen actieve deelnemers verzekerd zijn. Het verzekerde bedrag bedraagt 1,14% van de laatst vastgestelde pensioengrondslag voor de deelnemersjaren tot en met 31 december 2014 en 1,05% van dezelfde pensioengrondslag voor de bereikbare deelnemersjaren daarna.

Het partnerpensioen gaat in op de eerste dag van de maand van het overlijden van de deelnemer en wordt uitgekeerd tot en met de maand waarin de partner van de overleden deelnemer overlijdt, maar uiterlijk tot de eerste dag van de maand waarin die partner de 67-jarige leeftijd bereikt. Met ingang van 1 september 2017 wordt het partnerpensioen uitgekeerd tot en met de maand waarin de partner van de overleden deelnemer overlijdt. Voor deze verzekering zijn premies verschuldigd tot uiterlijk de pensioeningangsdatum. Na pensioeningangsdatum vervalt ook de dekking voor deze pensioenvorm.

7.3.11 Wezenpensioen

Het wezenpensioen bedraagt voor ieder kind 20% van het verzekerde partnerpensioen. Voor volle wezen bedraagt het wezenpensioen 40% van het verzekerde partnerpensioen. Het wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand van het overlijden van de deelnemer en wordt uitgekeerd tot en met de maand waarin het kind 18 jaar wordt (27 jaar voor studerende kinderen en/of kinderen die recht hebben op een WAJONG-uitkering dan wel volgens het UWV ten minste 45% arbeidsongeschikt zijn).

7.3.12 Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, die langer duurt dan 24 maanden, wordt de pensioenopbouw geheel of gedeeltelijk premievrij voortgezet. De kosten van verdere pensioenopbouw komen dan voor rekening van de verzekeraar. Voor deze verzekering wordt een opslag op de premies gehanteerd. De mate waarin premievrijstelling wordt verleend is afhankelijk van het WIA-klassensysteem (6 klassen).

7.3.13 Flexibilisering

Uitruil

De (gewezen) deelnemer heeft het recht om ouderdomspensioen uit te ruilen voor partnerpensioen (en wezenpensioen). Het partnerpensioen bedraagt na uitruil 70% van het ouderdomspensioen dat na uitruil resteert. Van dit recht kan gebruik worden gemaakt bij beëindiging van het deelnemerschap of op de pensioeningangsdatum. Tevens bestaat de mogelijkheid om op de pensioendatum een reeds eerder ingeruild partnerpensioen (bij beëindiging van het deelnemerschap) weer terug te ruilen voor alleen een ouderdomspensioen.

Vervroeging

Het is mogelijk de ingangsdatum van het ouderdomspensioen te vervroegen. Hiertoe dient de deelnemer uiterlijk zes maanden voor de gewenste pensioeningangsdatum een schriftelijk verzoek in te dienen bij de vennootschap. Indien de vennootschap het verzoek goedkeurt, worden op de gekozen pensioeningangsdatum de tijdsevenredige pensioenaanspraken vastgesteld op basis van zogenaamde vervroegingsfactoren. Het bestuur van het pensioenfonds stelt deze vervroegingsfactoren vast. De geldende vervroegingsfactoren zijn

o.m. gebaseerd op de feitelijke rekenrente van het herverzekeringscontract en is vastgelegd in het pensioenreglement.

Variatie in hoogte van het ouderdomspensioen

Verder is het mogelijk op de pensioeningangsdatum de hoogte van het ouderdomspensioen te variëren. De (ex-) deelnemer kan hierdoor zijn ouderdomspensioen tijdelijk verhogen in ruil voor een lager ouderdomspensioen na die periode. Ook deze factoren zijn vastgelegd in het pensioenreglement.

7.3.14 Uitkering van de pensioenen

De pensioenen worden aan de pensioengerechtigde(n) uitgekeerd in maandelijkse termijnen bij achterafbetaling op de eerste dag van elke maand.

7.3.15 Toeslagen op pensioen

Er is vanaf 1 januari 2014 geen (doelgericht) beleid om toeslagen te geven op opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenen. Het Bestuur kan evenwel besluiten om in enig jaar een toeslag te verlenen indien de beleidsdekkingsgraad groter is dan 105% en na die toeslagverlening ook nog boven genoemde grens blijft.

7.3.16 Reductiebepalingen (Ring Cabine)

Reductiebepaling ten aanzien van de pensioenopbouw

De totaal beschikbaar gestelde premie wordt aangewend ter financiering van de hierboven beschreven pensioenregeling en de uitvoering door het pensioenfonds. De ter beschikking gestelde premie wordt achtereenvolgens aangewend voor:

1. de kosten van de uitvoering door het pensioenfonds;
2. de financiering van de uit de pensioentoezegging voortkomende risico's van overlijden, langlevens- en arbeidsongeschiktheid;
3. de financiering van het uit de pensioentoezegging voortkomende ouderdoms-, partner- en wezenpensioen;

Het restant van de beschikbaar gestelde premie is de premiemarge.

Indien de beschikbaar gestelde premie onvoldoende is om het totaal aan uitvoeringskosten en de uit de pensioentoezegging voortkomende risico's van overlijden, langlevens- en arbeidsongeschiktheid en het uit de pensioentoezegging voortkomende ouderdoms-, partner- en wezenpensioen in enig jaar te financieren, dan zal in dat jaar de pensioenopbouw van alle deelnemers worden verlaagd tot een zodanig niveau dat de beschikbaar gestelde premie na aftrek van het totaal aan uitvoeringskosten en de financiering van de uit de pensioentoezegging voortkomende risico's van overlijden, langlevens- en arbeidsongeschiktheid afdoende is om de aldus verlaagde pensioenopbouw te financieren.

Reductiebepaling ten aanzien van de opgebouwde pensioenaanspraken –en rechten

Indien de beleidsdekkingsgraad voor het vijfde achtereenvolgende jaar onder de minimaal vereiste dekkingsgraad ligt en de actuele dekkingsgraad eveneens onder de minimaal vereiste dekkingsgraad ligt, dan moet het pensioenfonds korten, zodanig dat de actuele dekkingsgraad gelijk wordt aan de minimaal vereiste dekkingsgraad. De kortingen worden dan tijdsevenredig gespreid over 10 jaar. In dit geval zijn alle kortingen onvoorwaardelijk, waarmee het effect van de kortingen direct tot uitdrukking komt in lagere technische voorzieningen.

De vereiste dekkingsgraad van het pensioenfonds is vanwege het volledig herverzekerde karakter van het pensioenfonds in principe gelijk aan 100%. Vanwege de volledige herverzekering zal de beleidsdekkingsgraad alleen in bijzondere omstandigheden onder de vereiste dekkingsgraad komen. Indien de beleidsdekkingsgraad onder de vereiste dekkingsgraad komt, zullen de pensioenaanspraken en -rechten in beginsel met een voor ieder gelijk percentage worden verminderd, indien dat nodig is om binnen 10 jaar te herstellen naar de vereiste dekkingsgraad. De kortingen worden tijdsevenredig gespreid over de herstelperiode. De korting in het eerste jaar is onvoorwaardelijk, de overige kortingen voorwaardelijk. Zolang het pensioenfonds een tekort heeft, wordt ieder jaar opnieuw bezien of het korten van de pensioenaanspraken en -rechten noodzakelijk is om binnen 10 jaar te herstellen naar de vereiste dekkingsgraad. De herstelperiode van 10 jaar kan worden ingekort als DNB dit eist, of als het bestuur bij het indienen van het herstelplan onderbouwd heeft waarom vanuit het belang van deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden een kortere looptijd van het herstelplan noodzakelijk is.

De reductiebepaling ten aanzien van de opgebouwde pensioenaanspraken –en rechten kan uitsluitend plaatsvinden indien:

- a. het pensioenfonds gezien de beleidsdekkingsgraad niet voldoet aan de bij of krachtens artikel 131 van de Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen of de bij of krachtens artikel 132 van de Pensioenwet gestelde eisen ten aanzien van het vereist eigen vermogen;
- b. het pensioenfonds niet in staat is binnen een redelijke termijn te voldoen aan artikel 131 of artikel 132 van de Pensioenwet zonder dat de belangen van deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, andere aanspraak-gerechtigden of de vennootschap onevenredig worden geschaad en;
- c. alle overige beschikbare sturingsmiddelen, met uitzondering van het beleggingsbeleid, zijn ingezet in het herstelplan, bedoeld in artikel 138 of artikel 139 van de Pensioenwet.

8. Beleggingsbeleid

Het beleggingsbeleid van SPTGC heeft betrekking op het depot betreffende het herverzekerde contract met Aegon Levensverzekering N.V. (beklemd vermogen) en het depot betreffende de beleggingen ter financiering van de aan de pensioengerechtigden toegezegde toeslagen (vrij vermogen).

8.1 Beleggingsbeginselen

8.1.1 Inleiding

Waarom een Verklaring Beleggingsbeginselen?

Voor het realiseren van een maximaal pensioenresultaat is het noodzakelijk om door middel van beleggen rendement te behalen om daarmee uitzicht te hebben op indexatie. Beleggen brengt echter keuzes en risico's met zich mee. De verklaring beleggingsbeginselen is een document dat de beleggingsovertuigingen, doelstellingen, risicobereidheid, beperkingen en het risicobeheer van het Pensioenfonds omschrijft en het vormt daarmee het fundament onder het beleggingsbeleid. Door middel van deze verklaring beoogt het bestuur van het fonds op transparante wijze invulling te geven aan het beleggingsbeleid. Door middel van deze verklaring geeft het fonds tevens invulling aan de volgende wet- en regelgeving:

- Europese Pensioenrichtlijn (2003/41/EG) artikel 12: "Iedere lidstaat draagt er zorg voor dat iedere op hun grondgebied gevestigde instelling een schriftelijke verklaring opstelt en deze ten minste om de drie jaar herziet."
- Pensioenwet artikel 145.1: "de actuariële en bedrijfstechnische nota (ABTN) bevat een verklaring inzake beleggingsbeginselen".
- Artikel 13 Besluit Financieel Toetsingskader Pensioenfondsen.
- Artikel 25 juncto artikel 27 besluit Financieel Toetsingskader Pensioenfondsen.

De verklaring heeft betrekking op het depot betreffende het herverzekerde contract met Aegon Levensverzekering N.V. (beklemd vermogen) en het depot betreffende de beleggingen ter financiering van de aan de pensioengerechtigden toegezegde toeslagen (vrij vermogen).

8.2 Werkwijze

Het bestuur heeft ervoor gekozen de uitvoering van het vermogensbeheer van het vrije vermogen uit te besteden aan Aegon Asset Management N.V. Met de vermogensbeheerder worden in de mandaatovereenkomsten nadere afspraken gemaakt met betrekking tot inrichting van het beleggingsbeleid conform het gestelde in de verklaring beleggingsbeginselen. De verklaring beleggingsbeginselen is altijd leidend.

De verklaring beleggingsbeginselen wordt tenminste één keer per jaar bezien en indien nodig aangepast. Indien zich in de loop van de tijd onderwerpen voordoen waarin deze verklaring beleggingsbeginselen niet voorziet, zal het bestuur een besluit nemen in de geest van de verklaring beleggingsbeginselen en daarvan verslag doen in de notulen en vastlegging in de ABTN.

8.2.1 Doelstellingen

Aangezien het gaat om een vrij vermogen portefeuille is de primaire doelstelling van het fonds zoveel mogelijk waarde vast te houden.

De mate waarin een pensioenfonds risicovol kan beleggen wordt bepaald door enerzijds de risicobereidheid ("wil het pensioenfonds risico lopen") en anderzijds de mogelijkheden die het pensioenfonds heeft door de aanwezige solvabiliteit om risico te nemen ("kan het pensioenfonds risico lopen"). Deze laatste component wordt bijvoorbeeld onderzocht middels een ALM studie. De risicobereidheid van een fonds is in principe stabiel in de tijd en met name gegeven door de cultuur van het fonds en de bestuurders. Het bestuur vindt het ook belangrijk om inzicht te krijgen in de risicobereidheid van de deelnemers. Het fonds kent ook niet-financiële risico's zoals, politiek risico, uitbestedingsrisico.

8.3 Beleggingsovertuigingen

Een beleggingsovertuiging is kortweg de perceptie van het pensioenfonds van de financiële markt en hoe het fonds waarde kan toevoegen voor haar deelnemers d.m.v. een efficiënte beleggingsorganisatie en gekozen assetmix. Het pensioenfonds heeft besloten om de beleggingsovertuigingen vast te leggen in dit document.

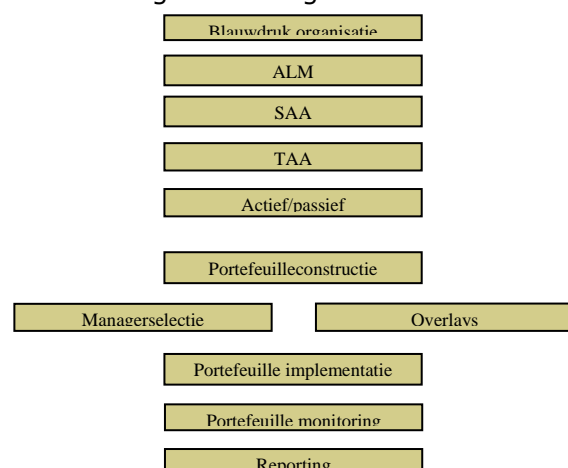
Beleggingsovertuigingen hebben betrekking op:

- Werking financiële markten
- Context van het fonds
- Efficiënte uitbesteding van taken in beleggingsproces

De uitkomsten inzake de beleggingsovertuigingen bepalen de inrichting van de organisatie en dus de wijze van uitbesteding. De voordelen van het concretiseren en vastleggen van de beleggingsovertuigingen van het fonds zijn dat er heldere richtlijnen komen voor onderdelen in het beleggingsproces van portefeuille samenstelling tot uitbesteding en monitoring. De richtlijnen zorgen voor een consequente besluitvorming en daardoor ook heldere communicatie over het beleid, zowel tussen beleggingsadviescommissie en bestuur als richting deelnemers. Het formuleren van beleggingsovertuigingen legt accenten op bepaalde onderdelen beleggingsorganisatie, wat uiteindelijk tot betere processen leidt.

Uiteindelijk vormen de beleggingsovertuigingen een onderbouwing voor de focus van te besteden tijd en middelen op onderdelen van de beleggingsorganisatie.

In het figuur hiernaast is schematisch de waardeketen van het pensioenfonds weergegeven.



8.3.1 Organisatie

Onderstaand worden de verschillende stappen in de keten toegelicht.

1. Blauwdruk organisatie: Hiervoor worden de beleggingsovertuigingen vastgesteld. Beleggingsovertuigingen vormen de onderbouwing voor de strategische focus van het fonds ten aanzien van de waardeketen.
2. ALM: Het uitvoeren van een studie waarbij scenario's doorgerekend worden ten aanzien van zowel de beleggingen als verplichtingen teneinde het gewenste beleggingsbeleid en/of financierings- en indexatiebeleid te kiezen.
3. SAA: De strategische asset allocatie van het fonds, het geheel van normen, bandbreedtes en gekozen benchmarks die het uitgangspunt vormen voor de berekening van de totale benchmark voor het fonds.
4. TAA: De keuze om de feitelijke asset allocatie van het fonds af te laten wijken van die van de benchmark binnen de totale bandbreedte.
5. Actief/passief: De keuze voor invulling middels actief dan wel passief beheer van een mandaat of meerdere mandaten.
6. Portefeuilleconstructie: Het proces om te komen tot de feitelijke verdeling van de portefeuille over beleggingscategorieën en binnen categorieën.
7. Managers selectie en overlays. Als uitvloeisel van de vorige stap kunnen de individuele mandaten gedefinieerd worden en kan een keuze gemaakt worden tussen de verschillende aanbieders middels een selectietraject. Overlays zijn discretionaire portefeuilles die zijn gecreëerd om specifieke risico's zoals valuta en renterisico's af te dekken.
8. Portefeuille implementatie. Nu de portefeuille is bepaald en de aanbieders zijn gekozen kan tot belegging worden overgegaan.
9. Portefeuille monitoring en rapportage. Het rapporteren over de portefeuille en het monitoren of de portefeuille in overeenstemming is met de doelstellingen en richtlijnen. Indien dat niet het geval is zal de waardeketen (deels) weer doorlopen worden om aanpassingen door te voeren. Dat kan ertoe leiden dat een andere aanbieder wordt gekozen of dat de SAA mix wordt bijgesteld.

De beleggingsovertuigingen hebben we geordend op basis van de onderdelen in deze keten.

8.3.2 Strategie en risico

Deze beleggingsovertuigingen hebben betrekking op de eerste onderdelen uit de keten, te weten ALM en Strategische Asset Allocatie (SAA).

De strategische allocatie

De strategische allocatie bepaalt voor het grootste deel de beleggingsresultaten. De strategische allocatie dient afgestemd te worden op het risicoprofiel van het fonds. Conclusie: een ALM studie vormt de basis voor de strategische mix en dient iedere 3 jaar uitgevoerd te worden.

Rendement

Rendement gaat hand in hand met risico. Het fonds belegt ook in andere assets dan vastrentende waarden en zorgt enerzijds voor spreiding van risico en verhoogt anderzijds het risicoprofiel vanwege het hogere verwacht rendement.

Conclusie: Doel is wel om een zo hoog mogelijk rendement te behalen binnen de beleggingsrestricties die het pensioenfonds opstelt.

Aangezien het pensioenfonds verantwoordelijk is voor het opstellen van de beleggingsmandaat om een volledige indexatie te behalen, vereist dit meer risicomonitoring en –management voor het vrij vermogen.

Afwijking strategische portefeuille

De (lange termijn) strategische mix is leidend en er wordt slechts in beperkte mate afgeweken hiervan. Er worden dus ook afspraken gemaakt over de te hanteren bandbreedte.

Conclusie: De vermogensbeheerder heeft de mogelijkheid om tactisch af te wijken van de strategische portefeuille binnen de overeengekomen bandbreedtes. Afwijkingen buiten de bandbreedtes zijn een bestuursbesluit.

Diversificatie

Diversificatie verbetert het rendement-risico profiel van de portefeuille.

Conclusie: De beleggingen worden gespreid over verschillende beleggingscategorieën en regio's. Het bestuur heeft aangegeven alleen te willen beleggen in transparante beleggingen en niet in private equity, infrastructuur en hedge fondsen.

Valutarisico

Het fonds ziet het valutarisico als een risico waar geen vergoeding tegenover staat (betrekking op strategische en tactische asset allocatie).

Conclusie: deze risico's worden indien mogelijk afgedekt. Monitoring en rapportage is vereist voor een juiste uitvoering.

Visie

Het fonds brengt geen actieve visie op de renteontwikkelingen en valuta ontwikkelingen tot uitdrukking, maar wil wel de beheerder enige ruimte geven hiervoor.

Conclusie: De afbakening van de actieve ruimte voor de beheerder zal vastgelegd worden in de mandaten.

8.4 Mandaten en uitbesteding

Onderstaande beleggingsovertuigingen hebben betrekking op de vervolgstap na strategie, waaronder het formuleren van de mandaten en de selectie van beheerders (actief vs passief, portefeuille constructie, overlays, manager selectie).

Spreiding beheerders

Spreiding over beheerders is alleen van toegevoegde waarde als er duidelijk voordelen zijn zoals performance, risico reductie, rendement vergelijking etc.

Conclusie: er zal een beheerder aangesteld worden, er zullen wel performance criteria met beheerder vastgelegd worden. Om onnodige kosten te voorkomen worden de vrije vermogens van de ringen Grond en Cabine gezamenlijk belegd. De uitsplitsing naar de deel-vrije vermogens wordt in de beleggingsadministratie bijgehouden.

Actief beheer

In het algemeen heeft het bestuur een lichte voorkeur voor passief beheer.

Conclusie: actief beheer is toegestaan maar het fonds dient kritisch te blijven kijken naar de meerkosten en het extra risico dat actief beheer met zich mee brengt. De afbakening van de actieve ruimte voor de beheerders zal vastgelegd worden in de mandaten.

Derivaten

Derivaten zijn efficiënte hulpmiddelen bij afdekken van risico's (zoals hedging). Daarnaast kunnen derivaten helpen bij het afdekken van het valutarisico en bij het krijgen van exposure naar bepaalde markten.

Conclusie: derivaten worden toegestaan, maar alleen voor het afdekken van risico's en voor efficiënt portefeuillebeheer en alleen wanneer het bestuur de constructie voldoende begrijpt om het gebruik te kunnen monitoren.

Leverage

Leverage¹ is toegestaan binnen de beleggingsfondsen. Het doel en de mate van leverage binnen de beleggingsportefeuille dient bekend te zijn bij het bestuur.

Transparantie

Transparantie in beleggingen is vereist. Beleg alleen in zaken die begrepen worden en die aantoonbaar meerwaarde (rendement/risico/diversificatie) bieden.

Conclusie: er moet altijd duidelijkheid zijn inzake de manier waarop belegd wordt. Black box beleggingen zijn niet toegestaan.

Liquiditeit

Liquiditeit is belangrijk. Beleg in zaken die beperkt liquide gemaakt kunnen worden.

Conclusie: het fonds streeft naar beleggingen die liquide gemaakt kunnen worden.

Kosten

De kosten van vermogensbeheer spelen geen primaire rol bij het construeren van de portefeuille. Conclusie: geschiktheid van bepaalde beleggingscategorieën moet bepaald worden o.b.v. risico.

8.4.1 Beleggingsorganisatie

Deze beleggingsovertuigingen hebben betrekking op de inrichting van de organisatie, selectie van beheerders en monitoring.

Geschiktheid

Het bestuur dient in staat te zijn de beleggingen te kunnen volgen. De leden van het bestuur dienen tevens de beleggingsstrategie en de beleggingsrisico's te doorgronden.

Conclusie: geschiktheid bestuur worden op peil gehouden d.m.v. educatie (onderdeel van het geschiktheidsplan).

Maatschappelijk verantwoord beleggen

¹ Leverage is door het gebruiken van geleend geld (vreemd vermogen) een extra verwacht rendement te genereren (ook wel 'hefboomeffect' genoemd).

Maatschappelijk verantwoord beleggen (MVB) dient meegenomen te worden bij de bepaling van het beleggingsbeleid.

Conclusie: het beleid mbt MVB zal omschreven worden in het beleggingsplan

Uitbesteding

De uitvoering van het vermogensbeheer wordt uitbesteed.

Conclusie: Uitbesteding vereist goede monitoring om "in control" te blijven. Strategische beslissingen maakt het bestuur zelf, eventuele tactische beslissingen worden overgelaten aan de aangestelde beheerders.

Evaluatie

Het evalueren van de partijen aan wie wordt uitbesteed dient tenminste jaarlijks plaats te vinden.

Conclusie: uitbesteding vereist goede SLA's. Jaarlijks dient het bestuur op basis van overeengekomen procedures de partijen aan wie wordt uitbesteed te beoordelen.

8.5 Beleggingsplan 2015

8.5.1 Inleiding

Het beleggingsplan 2016 behandelt de vastlegging van het strategisch beleggingsbeleid van Stichting Pensioenfonds Transavia Grond en Cabine (hierna het fonds) in het jaar 2016. De mate waarin een pensioenfonds risicovol kan beleggen wordt bepaald door enerzijds de risicobereidheid ("wil het pensioenfonds risico lopen") en anderzijds de mogelijkheden die het pensioenfonds heeft door de aanwezige solvabiliteit om risico te nemen ("kan het pensioenfonds risico lopen"). Deze laatste component wordt bijvoorbeeld onderzocht middels een ALM studie. De risicobereidheid van een fonds is in principe stabiel in de tijd en met name gegeven door de cultuur van het fonds en de bestuurders. Het bestuur vindt het ook belangrijk om inzicht te krijgen in de risicobereidheid van de deelnemers. Het fonds kent ook niet-financiële risico's zoals, politiek risico, uitbestedingsrisico.

Het beleggingsplan 2016 omschrijft verder de beleggingsdoelstellingen van het fonds.

Aangezien het gaat om een vrij vermogen portefeuille is de primaire doelstelling van het fonds om het vrije vermogen aan te wenden als financieringsbron voor het toekennen van toeslagen. Het vrije vermogen wordt daarnaast aangewend als buffer voor het opvangen van tegenvallers, het bekostigen van toekomstige uitvoeringskosten en kosten van waardeoverdracht.

Daarnaast bevat dit beleggingsplan het algemene risicokader waarbinnen de uit de beleggingsdoelstelling voortvloeiende beleggingsfunctie dient plaats te vinden en de risicovooraanwaarden waaraan de vermogensbeheerder dient te voldoen. Binnen de kaders van de in dit beleggingsplan omschreven richtlijnen, draagt het bestuur de verantwoordelijkheid om de vermogensbeheerder aanwijzingen te geven in de eventueel separaat met de vermogensbeheerder overeen te komen beleggingsrichtlijnen.

Naar gelang omstandigheden zich voordoen kan dit beleggingsplan gedurende het jaar worden heroverwogen en, eventueel in overleg met de vermogensbeheerder, worden herzien door het bestuur van het fonds. Het beleggingsplan en elke voorgestelde wijziging daarvan dient te worden goedgekeurd door het bestuur.

8.5.2 Algemene uitgangspunten beleggingsbeginselen

Bij de uitvoering van het beleggingsplan staat de 'prudent person' regel centraal. Daarnaast heeft het fonds de beleggingsovertuigingen vastgelegd. In de beleggingsovertuigingen staat beschreven wat de perceptie van het fonds is van de financiële markt en hoe het fonds waarde kan toevoegen voor haar deelnemers. In de bijlage zijn de beleggingsovertuigingen verwoord.

8.5.3 Beleggingsdoelstelling

Het fonds streeft naar rendementsoptimalisatie binnen een aanvaardbaar risicoprofiel. Het hoofddoel van het beleggingsbeleid is het, binnen aanvaardbare risicogrenzen, leveren van een optimale bijdrage aan het veiligstellen van de pensioenaanspraken van de (gewezen) deelnemers en de pensioenrechten van pensioengerechtigden. Hierbij geldt dat het fonds zoveel als mogelijk een in reële termen gedefinieerde pensioentoezegging wil nakomen: dat wil zeggen het veiligstellen van opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten en optimalisatie van de in de toekomst te verlenen toeslagen.

Het feit dat de opgebouwde pensioenaanspraken herverzekerd zijn, is van invloed op het risicoprofiel.

Behoud van het (vrije) vermogen en stabiliteit van het beleggingsresultaat zijn hierbij belangrijke overwegingen. Het beleggingsresultaat wordt gedefinieerd als de som van de directe beleggingsopbrengsten (waaronder rente en dividend), opbrengsten ten gevolge van waardevermeerdering c.q. -vermindering en alle overige aan de beleggingen te relateren opbrengsten en kosten.

8.5.4 Uitbesteding vermogensbeheer

Het fonds heeft besloten om de beleggingen voor 2015 volledig aan Aegon uit te besteden. Aegon is verantwoordelijk voor het geven van strategisch advies, vermogensbeheer en rapportages.

8.5.5 Strategisch en tactisch beleggingsbeleid

De te beleggen gelden zijn verdeeld over de diverse beleggingscategorieën namelijk aandelen, vastrentende waarde en kas. De beleggingen worden gewaardeerd tegen de actuele waarde (marktwaarde). Het fonds beoordeelt elke belegging op basis van risico- en rendementsoverwegingen. Binnen het fonds vindt middels verdeling van het vermogen over verschillende beleggingscategorieën en verschillende regio's risicodiversificatie plaats.

In de onderstaande tabel worden de strategische gewichten weergegeven.

| Beleggingscategorie | Strategisch gewicht | Min gewicht | Max gewicht |
|----------------------|---------------------|-------------|-------------|
| Vastrentende waarden | 35% | 30% | 40% |
| Aandelen | 65% | 60% | 70% |
| Kas | 0% | 0% | 0% |

8.5.6 Afdekking valutarisico

Het valutarisico dat ontstaat binnen de vastrentende waarden is in beide depots volledig afgedekt naar euro. Het valutarisico dat ontstaat binnen de aandelen portefeuille is volledig afgedekt naar euro.

8.5.7 Rebalancing

Rebalancing vindt alleen na schriftelijke opdracht van het fonds plaats en wordt uitgevoerd door Aegon. Gedurende de periode tot aan een nieuwe rebalancing kunnen de gewichten van de beleggingscategorieën en benchmarkindices als gevolg van en marktbewegingen vrij fluctueren ("floating" zijn) binnen de afgesproken bandbreedtes.

Wanneer enig in dit mandaat genoemde bandbreedte wordt overschreden, zal Aegon het fonds zo spoedig mogelijk hiervan in kennis stellen.

8.5.8 Aandelen

Het fonds heeft in de beleggingsovertuigingen bepaald actief de markt te verslaan, echter zij heeft vanuit een oogpunt van kosten en risico toch een lichte voorkeur voor passief beheer. Daarom heeft het fonds besloten om de aandelenportefeuille voornamelijk passief in te richten, alleen opkomende markten zal actief beheerd worden. De aandelenportefeuille wordt beheerd op basis van de MSCI index. De invulling van de richtlijnen zijn in het mandaat en in de beleggingsfondsen van TKPI vastgelegd.

Hieronder de strategische gewichten na de transitie. Voor de periode hiervoor gelden de bewegende benchmark gewichten van het voorgaande beleggingsjaar.

| Beleggings-categorie Vastrentende waarden | Beleggings-fonds | Strategisch gewicht | Min gewicht | Max gewicht | Benchmark |
|--|------------------------|---------------------|-------------|-------------|--|
| Aandelen wereldwijd excl. Emerging Markets | AEAM World Equity Fund | 100% | n.a. | n.a. | MSCI All Country World Net Index (GBP, JPY, USD Hedged) (Customized) |

8.5.9 Vastrentende waarden

De vastrentende waarden portefeuille wordt, op het actief beheerde bedrijfsobligatie deel na, passief beheerd voor de portefeuille die dient als renteafdekking. De rest van de vastrentende waarden portefeuille wordt actief beheerd. De invulling van de richtlijnen zijn in het mandaat en in de beleggingsfondsen van de beheerders vastgelegd.

Hieronder de benchmark gewichten na de transitie. Voor de periode hiervoor gelden de bewegende gewichten van het voorgaande beleggingsjaar.

| Beleggings-categorie Vastrentende waarden | Beleggings-fonds | Strategisch gewicht | Min gewicht | Max gewicht | Benchmark |
|--|------------------|---------------------|-------------|-------------|---|
| Asset Backed Securities (ABS) | AEAM ABS fund | 50% | 40% | 60% | Barclays Capital Euro Asset Backed Securities |

| | | | | | |
|-------------------------|---------------------------|-----|-----|-----|---|
| | | | | | a) Floating rate note index, b) Fixed coupon composite index |
| Bedrijfsobligaties Euro | AEAM European Credit Fund | 50% | 40% | 60% | Barclays Euro-Aggregate Corporate Index |

8.5.10 Liquiditeiten

Naast de binnen de beleggingsportefeuille gebruikte liquiditeiten rekeningen houdt het fonds aanvullende betaalrekeningen aan. Uitsluitend de daartoe expliciet door het fonds aangewezen liquiditeiten ter beschikking van de beleggingsportefeuille vallen onder dit beleggingsplan. Het is de verantwoordelijkheid van het fonds om tijdig middelen te onttrekken aan de portefeuille voor het kunnen doen van uitkeringen. Tevens is het fonds ervoor verantwoordelijk om eventuele overschotten aan de pensioenzijde over te maken naar de beleggingsportefeuille.

8.5.11 Maatschappelijk verantwoord beleggen

Het fonds heeft besloten om haar beleggingen zoveel als mogelijk te verrichten binnen de kaders van het maatschappelijk verantwoord beleggen. Het bestuur vindt het belangrijk dat de vermogensbeheerder voldoet aan de UNPRI richtlijnen. Daarnaast doet het fonds geen zaken met bedrijven die zich bezighouden met de productie van controversiële wapens, zoals clustermunities en landmijnen.

8.5.12 Organisatie

Door het bestuur van het fonds is een beleggingscommissie ingesteld. De beleggingscommissie wordt bijgestaan door een onafhankelijke adviseur (investment consultant van Aon Hewitt).

De beleggingscommissie vergadert circa vier keer per jaar. De vermogensbeheerder verschaft maandelijks een overzicht van de portefeuille en legt minimaal 2 keer per jaar verantwoording af aan de beleggingscommissie en licht dan het gevoerde beleggingsbeleid en de behaalde resultaten toe. De beleggingscommissie rapporteert schriftelijk en mondeling aan het bestuur. Tevens worden aan het bestuur de verslagen van de vergaderingen van de beleggingscommissie verstrekt.

8.5.13 Risicometing

Bij het fonds vindt monitoring en risicomanagement op verschillende niveaus plaats:

1. Interne controle en beheersmaatregelen

Het beheren van pensioenvermogens door derden stelt hoge eisen aan de interne beheerstructuur. De externe vermogensbeheerder heeft deze interne beheerstructuur vastgelegd in de ISAE 3402-verklaring. Hierin zijn processen en maatregelen omschreven. Jaarlijks vindt door externe accountantscontrole plaats op deze ISAE 3402 rapportages. Het bestuur vraagt elk jaar de rapportage hiervan op.

2. Monitoring beleggingsrisico's

Risicomanagement gebeurt op twee niveaus: binnen de beleggingsfondsen waarin geparticipeerd wordt en op totaal portefeuilleniveau bij AEGON. Voor het risicomanagement wordt gebruik gemaakt van diverse modellen en controlelijsten.

3. Monitoring beleggingen

Het monitoren van de beleggingen gebeurt via de vermogensbeheerder. AEGON monitort dagelijks over de beleggingsportefeuille. Hierdoor wordt over het grootste deel van de portefeuille dagelijks gemonitord.

4. Monitoring externe managers

Naast contacten over transacties en posities vindt viermaal per jaar een evaluatie van de vermogensbeheerders plaats. Op deze wijze kunnen wijzigingen in beleggingsstijl of –filosofie, het personeel en de organisatie of andere factoren die het toekomstige rendement (negatief) kunnen beïnvloeden worden getraceerd.

5. Rapportage

Het beleggingsresultaat wordt op zowel totaalniveau als op portefeuilleniveau gemeten door AEGON.

Daarnaast wordt de performance van AEGON vergeleken met vooraf vastgestelde en in de aan hen opgelegde beleggingsrichtlijnen opgenomen benchmarkniveaus. Bij een beleggingsresultaat dat afwijkt van de rendementsverwachting of consistent onder de standaard uitkomt, wordt een verklaring hiervoor gevraagd aan AEGON.

6. Resultaatevaluatie

De beleggingscommissie evalueert de beleggingsresultaten van AEGON minimaal op kwartaalbasis. Daarnaast worden de beleggingsresultaten met het bestuur besproken tijdens de reguliere bestuursvergaderingen.

9. Financiële opzet van beide ringen

9.1. De pensioenen zijn volledig herverzekerd

De pensioenregeling is volledig herverzekerd. Aegon en NN als herverzekeraars dekken op nominale basis alle opgebouwde en verzekerde rechten. Het fonds houdt een vrij vermogen aan dat primair bedoeld is om indexatietoelagen te financieren.

9.2 Inkomsten, uitgaven en vermogen

9.2.1 Vermogen van het pensioenfonds

Beide ringen van het pensioenfonds beschikken over een eigen vrij vermogen. Onderscheid wordt bij de ring Grond gemaakt tussen vrij vermogen voor de groep deelnemers, die op 31-12-2005 al inactief waren en het restant vrij vermogen. Het vrij vermogen ligt geheel binnen de zeggenschap sfeer van het Fonds. Het vrij vermogen van de groep inactieve deelnemers van voor 1-1-2006 wordt uitsluitend gebruikt om toeslagen voor die deelnemers te financieren. Het restant deel van het vrij vermogen van de ring Grond en het vrij vermogen van de ring Cabine is bedoeld om aan de solvabiliteitseisen van de DNB te kunnen voldoen en om toeslagen te financieren. Het fonds houdt aan de hand van de toevoegingen, onttrekkingen en rendementen de stand van de verschillende deel-vrije vermogens bij.

Tevens kan het bestuur besluiten om toeslagen te verlenen ten laste van de deel vrije vermogens, rekening houdend met de financiële positie van het fonds

9.2.1.1. Vrij vermogen van de ring Grond

Het vrij vermogen van de ring Grond bedraagt ultimo 2016 € 15.268.000.

Daarna zijn de rendementen over de periode tot en met 31-12-2017 toegevoegd aan dit vermogen waarmee dat ultimo 2017 uitkomt € 17.108.270.

Het vrij vermogen voor de groep deelnemers, die op 31-12-2005 al inactief waren bedraagt €1.126.850 per 1-1-2015. Daarna zijn de rendementen over de periode tot en met 31-12-2017 toegevoegd aan dit vermogen waarmee dat uitkomt op €1.285.231,- Het bestuur heeft besloten om dit bedrag volledig aan te wenden voor toeslagverlening waarna deze groep geen beschikking meer heeft over een aandeel in de vrije reserve.

Het vrij vermogen ad €15.823.039,- ultimo 2017 van de ring Grond behoort toe aan de groep van na 2006. Dit bedrag kan –onder aftrek van hun deel (stand maart 2016: 75,46%) van de voorziening toekomstige uitvoeringskosten worden gebruikt voor zaken die het Bestuur goeddunkt. Deze onderverdeling is door het bestuur in maart 2016 uitvoerig in kaart gebracht.

9.2.1.2 Vrij vermogen van de ring Cabine

Het vrij vermogen van de ring Cabine bedraagt ultimo 2016 €2.952.000.

Daarna zijn de rendementen over de periode tot en met 31-12-2017 toegevoegd aan dit vermogen waarmee dat ultimo 2017 uitkomt €3.307.327.

De verdeling van vrij vermogen per 31-12-2017 is 82,71% voor ring grond en 17,29% voor ring Cabine. Alleen het bedrag van de voorziening toekomstige uitvoeringskosten is hiervan 'beklemd'.

9.2.2 Inkomsten van het pensioenfonds

- bijdragen van de vennootschap
- inkomsten uit beleggingen;
- Inkomsten uit waardeoverdrachten
- inkomsten uit herverzekering
- hetgeen het fonds bij erfenis, legaat of schenking mocht verkrijgen;
- eventuele andere inkomsten.

9.2.2.1 Afdracht aan het pensioenfonds

Tot en met 31 december 2017 bestond de verplichting voor de vennootschap de door hem verschuldigde werkgeverspremie en de door de vennootschap op het loon van de deelnemer ingehouden werknemerspremie uiterlijk binnen 10 dagen na afloop van het kalenderkwartaal waarover de premie verschuldigd is aan het pensioenfonds af te dragen. Pensioenfonds en vennootschap komen wederzijds overeen dat bij het voldoen van (premie) betalingen ná 10 dagen, de vennootschap of het pensioenfonds over het uitstaande saldo een rentevergoeding verschuldigd is naar het geldende 1 maands Euribor.

Het pensioenfonds is bevoegd van de vennootschap te vorderen dat deze op door het pensioenfonds te bepalen tijdstippen en tot door het pensioenfonds te bepalen bedragen voorschotten op de verschuldigde premie aan het pensioenfonds zal betalen.

Door betaling van de overeengekomen pensioenbijdragen aan het pensioenfonds voldoet de werkgever aan alle financiële verplichtingen zoals die zijn opgenomen in het pensioenreglement. De werkgever en het pensioenfonds zijn uitdrukkelijk overeengekomen dat de werkgever enerzijds geen enkele aanspraak kan maken op vermogensoverschotten van het pensioenfonds en anderzijds op geen enkele wijze aansprakelijk is voor vermogenstekorten van het pensioenfonds.

9.2.2.2 Werkgeverspremies- tot en met 31 december 2017

De vennootschap stelt jaarlijks een premie beschikbaar ter grootte van een vast percentage van de som van de pensioengrondslagen van alle deelnemers in dat jaar. Deze werkgeverspremie bedraagt voor :

- Grond deelnemersgroep 1 : 16,0% van de pensioengrondslag
- Grond deelnemersgroep 2 : 16,4% van de pensioengrondslag
- Cabine : 10,25% vanaf 1-1-2016 (daarvoor afwijkende percentages)

9.2.2.3 Werknemerspremies- tot en met 31 december 2017

De werkgever brengt bij de deelnemers aan de pensioenregeling een eigen bijdrage in rekening (de werknemerspremie). Deze werknemerspremie is gelijk aan

- Grond deelnemersgroep 1 : 8,0% van de pensioengrondslag
- Grond deelnemersgroep 2 : 8,2% van de pensioengrondslag
- Cabine : 7,5% vanaf 1-7-2014 (daarvoor afwijkende percentages)

9.2.2.4 Feitelijk te ontvangen premie en controle aan vereiste kostendekkende premie

De feitelijk te ontvangen premie is gelijk aan de som van de werkgeverspremie en de werknemerspremie. Elk jaar wordt vooraf gezien en berekend in hoeverre het premiebeleid afdoende is ter nakoming van de financiële verplichtingen.

Indien in enig jaar de feitelijke premieontvangsten hoger zijn dan de (gedempte) kostendekkende premie wordt het verschil toegevoegd aan de vrije reserve van de desbetreffende ring.

9.2.2.5 Premie Egalisatiedepot

Om fluctuaties in de kostendekkende premie en daarmee variatie in het opbouwpercentage te dempen wordt een premie egalisatiedepot aangehouden. De periode 2016 en 2017 zijn de laatste twee jaren van het huidige herverzekeringscontract met Aegon en er is een storting van €604.000 in dit depot voor Ring Grond en €296.000 voor Ring Cabine gedaan om over die twee jaren het batig saldo van de correctie van de Markt Rente Correctie factor aan te wenden voor de opbouw van de pensioenen over die jaren.

Ongebruikte premie kan in enig jaar worden toegevoegd aan dat depot om in het volgend jaar een tekort op de kostendekkende premie aan te vullen. Het bestuur heeft met het depot de mogelijkheid om een premiemarge buiten de vrije reserve te houden indien zij verwacht op korte termijn die marge nodig te hebben.

Doelstelling is dat aan het eind van de periode het depot leeg is, of dat het achteraf wordt gebruikt voor toeslag verlening. Onder voorbehoud van praktische en financiële uitvoerbaarheid tegen verantwoorde kosten, is het streven dat eventuele ongebruikte premie 2017 gebruikt wordt voor toeslagverlening aan de in 2017 actieve deelnemers.

9.2.3 Uitgaven van het pensioenfonds

- de uitgaven die gedaan moeten worden in verband met de uitvoering van het pensioenreglement;
- de kosten, waaronder begrepen de kosten van beheer, administratie, toezicht en advies;
- andere uitgaven welke door het bestuur ter verwezenlijking van het doel van het fonds noodzakelijk worden geacht.

9.3 Actuariële grondslagen

9.3.1 Methode van berekening van de voorziening pensioenverplichtingen

Grondslagen en uitgangspunten

In september 2016 heeft het Koninklijk Actuarieel Genootschap een geactualiseerde prognose van de levensverwachting gepubliceerd, de Prognosetafel AG2016. Het Pensioenfonds hanteert per 31 december 2016 de Prognosetafel AG2016 met startjaar 2017 bij het vaststellen van de Voorziening Pensioen Verplichtingen (VPV). Ervaringssterfte is hierin verwerkt door het toepassen van de zogenaamde ES-P2A correctiefactoren. Bij de meeverzekerde partnerpensioenen wordt uitgegaan van hetzelfde partner systeem en dezelfde partnerfrequenties als die de herverzekeraars hanteren. Voorts wordt verondersteld dat de man 3 jaar ouder is dan de vrouw. Aangenomen wordt dat de partner niet van hetzelfde geslacht is als de deelnemer. Na pensioeningang wordt uitgegaan van de werkelijke burgerlijke status.

Bij de berekening van de VPV per 31 december van elk jaar wordt uitgegaan van de door DNB gepubliceerde rentetermijnstructuur per die datum. De rentecurve is voor de looptijden vanaf 20 jaar aangepast. Voor looptijden tot en met 20 jaar is de rente gelijk aan de zero coupon swaprente. Voor looptijden vanaf 21 jaar wordt de zero rente aangepast door de onderliggende 1 jaars forward rente te extrapoleren naar de zogenoemde ultimate forward rate (UFR).

9.3.2 Solvabiliteitsmarge

Beide ringen zijn verzekerd door middel van een garantiecontract, dus gelden de volgende berekeningsregels. Bij een contract van vijf jaar of minder moet 25% van de beheerskosten genomen worden. Bij een contract van meer dan vijf jaar moet 1% van de bruto technische voorzieningen als minimaal vereist eigen vermogen aangemerkt worden. Beide ringen hebben een contract van vijf jaar en beide ringen houden 1% van de voorziening pensioenverplichtingen aan als minimaal vereist vermogen.

De eis van het Vereiste Eigen vermogen is niet van toepassing op volledig herverzekerde pensioenfondsden zolang de kredietwaardigheid van de herverzekeraar als voldoende wordt beschouwd.

9.3.3 Voorziening voor kosten toekomstige uitvoering

Op basis van de kosten uit het jaarverslag 2016 en een schatting van te maken kosten wordt een voorziening genomen van EUR 256.000 voor Ring Grond en EUR 216.000 voor Ring Cabine voor de uitvoeringskosten. Uitgangspunt is dat het fonds twee jaar zonder inkomsten een liquidatie kan afronden. Daarbij zijn de volgende bestanddelen begroot:

- kosten administratieve ondersteuning
- beloning bestuurders
- overige kosten (advies, accountant, actuaris, (verplichte) bijdragen DNB en AFM en lidmaatschappen etc.).

Deze kosten worden in het jaarverslag als voorziening opgenomen en worden driejaarlijks getoetst. Voor interne doeleinden wordt de kostenvoorziening aan de twee deel-vrije vermogens toebedeeld.

Omdat het fonds vanaf 1-1-2018 geen premie-inkomsten meer heeft is met de vennootschap een beëindigingsovereenkomst afgesloten waarin is opgenomen een bijdrage van in totaal €200.000,- voor de operationele uitvoeringskosten voor 2018 en 2019.

9.3.4 Kwaliteit van herverzekering

De DNB kan voor de kwaliteitsbeoordeling aansluiten op het kwaliteitsbegrip dat op andere punten in het FTK impliciet wordt gehanteerd, zoals bij de waardebeoordeling van de vordering op de herverzekeraar en de hoogte van de component voor kredietrisico in het VEV. Dit kwaliteitsbegrip is gebaseerd op het idee dat de kwaliteit van de herverzekering afhangt van de kredietkwaliteit van de herverzekeraar. De indicator voor de kredietkwaliteit die daarbij wordt gebruikt, is de 'credit spread' voor obligatieleningen uitgegeven door de herverzekeraar met een 'duration' vergelijkbaar met die van de pensioenverplichtingen van het fonds ten opzichte van de FTK-rentetermijnstructuur voor de discontering van de pensioenverplichtingen bij de betreffende 'duration'. De 'credit spread' is de rentemarge voor het kredietrisico. Hoe lager de 'credit spread', hoe hoger de kredietkwaliteit van de herverzekeraar.

De credit spread wordt maandelijks door DNB gepubliceerd op haar website.

De rating van Aegon Levensverzekeringen bedraagt ultimo april 2017: AA-.

Aegon krijgt van verschillende kredietbeoordelaars een rating. De rating wordt van tijd tot tijd opnieuw vastgesteld. De beleggingscommissie bespreekt in haar reguliere overleggen met Aegon Asset management de rating van de kredietbeoordelaars S&P, Fitch en Moody's. De kredietwaardigheid van Aegon bevindt zich op het moment van publicatie van deze versie van de ABTN op een zodanig niveau dat hiervoor geen extra voorzieningen in de balans van het pensioenfonds hoeft te worden opgenomen.

9.3.5 Hoogte kostendekkende premie

De kostendekkende premie is volgens voorschrift van de DNB opgebouwd uit de gedempte actuariële premie benodigd voor de aangroei van de pensioenverplichtingen, een opslag voor de instandhouding van het vereist eigen vermogen en een opslag voor de uitvoeringskosten van het pensioenfonds. Als herverzekerd pensioenfonds is het toegestaan om de premie die met de verzekeraar is overeengekomen, te beschouwen als het onderdeel van de kostendekkende premie. Het fonds maakt gebruik van deze mogelijkheid.

9.4 Dekkingsgraad en Beleidsdekkingsgraad

Alle opgebouwde aanspraken zijn volledig herverzekerd. De dekkingsgraad van de herverzekerde pensioenen is daarmee 100%. De dekkingsgraad wordt voor elke ring afzonderlijk daardoor als volgt bepaald:

$$\frac{\text{Waarde VPV} + \text{waarde vrij vermogen}}{\text{Waarde VP}} \times 100\%$$

De VPV wordt hierbij op basis van de fondsgrondslagen berekend. De waarde van het vrij vermogen wordt bepaald tegen marktwaarde die de herverzekeraars hebben opgegeven, onder aftrek van de waarde van de Voorziening 'kosten toekomstige uitvoering'. Alle andere activa en passiva zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

9.4.1 Beleidsdekkingsgraad

De beleidsdekkingsgraad is het 12-maands-voortschrijdend gemiddelde van de dekkingsgraad. De beleidsdekkingsgraad wordt bepaald op 31 december van enig jaar.

9.5 Crisisplan

Pensioenfondsen zijn verplicht een financieel crisisplan op te stellen (artikel 145 Pensioenwet en artikel 29b Besluit ftk). Echter als de risico's zijn overgedragen, herverzekerd of ondergebracht geldt deze verplichting niet.

SPTGC heeft om bovengenoemde reden geen financieel crisisplan. Indien zich een situatie voordoet waarvoor binnen 5 werkdagen (of in ieder geval eerder dan de eerstvolgende bestuursvergadering) een bestuursbesluit genomen moet worden, wordt het bestuur via mail en telefoon benaderd. Bij voorkeur wordt in een dergelijke situatie een bestuursvergadering belegd waarbij tenminste 4 bestuursleden aanwezig zijn, met in achtneming van de geldende regels in de statuten omtrent besluitvorming. Indien het niet mogelijk is op korte termijn bijeen te komen zal het bestuur middels een telefonische vergadering of indien gewenst via e-mail een besluit kunnen nemen.

9.6 Inventarisatie financiële risico's.

Het Fonds heeft alle risico's ondergebracht bij de herverzekeraars in nominale oftewel RSK-contracten. Het neerwaarts risico van het fonds is derhalve afgedekt door de volledige verzekering. Wel loopt het Fonds beleggingsrisico over het eigen vrije vermogen.

Sturingsmiddelen

Gezien het feit dat het Fonds herverzekerd is en de af te dragen pensioenpremies vast zijn staan het Pensioenfondsbestuur een gering aantal sturingsmiddelen ter beschikking; daar staat tegenover dat de risico's zijn overgedragen aan de verzekeraar.

In 'goede' jaren kan het fonds het positieve verschil tussen de ontvangen premie bufferen in het premie egalisatiedepot. Bij onvoldoende kostendekkende premie kan het fonds de pensioenopbouw verlagen als er geen middelen in het egalisatiedepot voor handen zijn. Het fonds heeft verder de mogelijkheid om de beleggingsmix van het vrije vermogen aan te passen. Het fonds heeft de mogelijkheid om toeslagen uit te stellen totdat de mogelijkheden van inkoop gunstiger zijn geworden.

Ook is contractueel mogelijk om het bij Aegon ondergebrachte vermogen en pensioenverplichtingen op te nemen en onder te brengen bij een andere pensioenuitvoerder.

10. Doel van het pensioenfonds, beleid en risicohouding

10.1 Doelstelling Fonds

De doelstelling van het fonds is beschreven in hoofdstuk 2.

10.2 Premie en pensioenopbouw – tot en 31 december 2017

Met de premie wordt beoogd om de jaarlijkse pensioenopbouw te financieren. De regeling is echter een CDC-regeling waarbij een vaste premie het uitgangspunt is. De premie is geen sturingsmiddel in de zin dat er sprake is van herstellpremies of premie terug stortingen. Indien de premie niet de kosten van volledige pensioenopbouw dekt, kan het opbouwpercentage naar beneden worden bijgesteld. Het bestuur streeft naar een kostendekkende premie voor het beoogde opbouwpercentage.

Het premiebeleid (tot en met 31 december 2017) is om die redenen als volgt te verwoorden:

Er wordt gestreefd naar een stabiele, kostendekkende premie:

- 1. De premie is in principe kostendekkend voor de jaarlijkse pensioenopbouw.*
- 2. De premie is een vast percentage van de pensioengrondslagsom.*
- 3. Het is mogelijk de jaarlijkse pensioenopbouw te verlagen indien de premie niet kostendekkend blijkt te zijn.*

4. *De premie is geen financieel sturingsmiddel in de zin dat er sprake is van bijstortingen, terugstortingen of premiekortingen.*

10.3 Toeslagen

Het fonds heeft geen expliciete toeslag-ambitie. Toeslagen worden gefinancierd uit het vrij vermogen. Het fonds heeft bepaald dat het eigen vrije vermogen primair dient als financieringsbron voor het verlenen van toeslagen. Het fonds heeft echter geen doelgericht toeslagenbeleid. Indien de beleidsdekkingsgraad groter is dan 105% kan toeslag worden toegekend.

10.4 Kans op kortingen

Bij de totstandkoming van de pensioenregelingen Grond en Cabine in 2006 hebben sociale partners bepaald dat de op te bouwen pensioenaanspraken herverzekerd dienden te worden. De herverzekerde aard van het fonds leidt ertoe dat korting van opgebouwde aanspraken uitgesloten is.

De aanspraken blijven na 1-1-2018 nominaal gegarandeerd bij NN en Aegon zolang de aanspraken daar blijven en onder voorbehoud van toereikende solvabiliteit van deze verzekeraars.

10.5 Beleidsuitgangspunten

Dit leidt tot de volgende beleidsuitgangspunten:

1. Het fonds heeft geen expliciete indexatie-ambitie.
2. De kans op opbouwkortingen dient op basis van een ALM-studie of haalbaarheidstoets nihil te zijn.

10.6 Risicohouding

Zoals bij veel onderwerpen vormt de wet het vertrekpunt en beleidskader voor het fonds. Ten aanzien van het onderwerp risicohouding geldt het volgende als vertrekpunt:

'De risicohouding van een fonds, bedoeld in artikel 102a van de Pensioenwet dan wel artikel 109a van de Wet verplichte beroepspensioenregeling, is de mate waarin een fonds, na overleg met de vertegenwoordigers van werkgevers of werkgeversverenigingen, werknemers of werk-nemersverenigingen of beroepspensioen- verenigingen en na overleg met de organen van het fonds, bereid is beleggingsrisico's te lopen om de doelstellingen van het fonds te realiseren en de mate waarin het fonds beleggingsrisico's kan lopen gegeven de kenmerken van het fonds.'

Toegepast op SPTGC heeft de risicohouding dan slechts betrekking op de belegging van het eigen vrije vermogen. De opgebouwde rechten zijn nominaal herverzekerd, zonder recht op winstdeling.

Bij het vaststellen van de risicohouding zijn de sociale partners – de bonden en verenigingen, die de deelnemers vertegenwoordigen en de werkgever – geconsulteerd.

De risicohouding komt tot uitdrukking in de gekozen ondergrenzen voor de haalbaarheidstoets en voor de korte termijn in de hoogte van het vereist eigen vermogen of een bandbreedte hiervoor.

10.6.1 Korte termijn

De risicohouding op korte termijn wordt vertaald in het vereist eigen vermogen en een bandbreedte daaromheen.

Voor een herverzekerd fonds bij een voldoende kredietwaardige herverzekeraar geldt dat het vereist eigen vermogen niet van toepassing is.

10.6.2 Lange termijn

De risicohouding voor de lange termijn wordt weergegeven in ondergrenzen voor de uitkomsten van de haalbaarheidstoets. Er dient een drietal grenzen te worden gesteld:

- Ondergrens voor verwacht pensioenresultaat vanuit de evenwichtssituatie
- Ondergrens voor verwacht pensioenresultaat vanuit de feitelijke financiële positie
- Maximale afwijking van het pensioenresultaat vanuit de feitelijke situatie in het slecht weer scenario

10.6.3 Gekozen grenzen risicohouding

Voor het vaststellen van de grenzen telt nog de volgende randvoorwaarde:

Het verschil tussen het verwacht pensioenresultaat (uit de haalbaarheidstoets) en de gekozen ondergrens vanuit de evenwichtssituatie moet minimaal gelijk zijn aan het verschil tussen het verwacht pensioenresultaat en de gekozen grens vanuit de feitelijke situatie.

Voor een herverzekerd fonds geldt dat de evenwichtssituatie veelal een lagere dekkingsgraad kent dan de feitelijke dekkingsgraad. Daar is in de vaststelling van de ondergrenzen rekening mee gehouden.

Ondergrenzen Ring Grond

- Ondergrens verwacht pensioenresultaat vanuit de evenwichtssituatie: 55%
 - Dit is in lijn met de beleidsuitgangspunten van (een zoveel mogelijk) volledige pensioenopbouw en geen indexatietoekenning in de situatie dat geen sprake meer is van actieve pensioenopbouw bij SPTGC.
- Ondergrens verwacht pensioenresultaat vanuit de feitelijke situatie: 70% (2017 60%)
 - Dit is in lijn met de beleidsuitgangspunten van (een zoveel mogelijk) volledige pensioenopbouw en een vrijwel geen indexatietoekenning in de situatie dat geen sprake meer is van actieve pensioenopbouw bij SPTGC.
- Maximale afwijking verwacht pensioenresultaat in slecht weer scenario: 25%

Deze ondergrenzen zijn getoetst in de haalbaarheidstoetsen van 2015, 2016 en 2017. De uitkomsten passen binnen de gestelde ondergrenzen.

Ondergrenzen Ring Cabine

- Ondergrens verwacht pensioenresultaat vanuit de evenwichtssituatie: 50%
 - Dit is in lijn met de beleidsuitgangspunten van (een zoveel mogelijk) volledige pensioenopbouw en geen indexatietoekenning in de situatie dat geen sprake meer is van actieve pensioenopbouw bij SPTGC.
- Ondergrens verwacht pensioenresultaat vanuit de feitelijke situatie: 55%
 - Dit is in lijn met de beleidsuitgangspunten van (een zoveel mogelijk) volledige pensioenopbouw en een vrijwel geen indexatietoekenning in de situatie dat geen sprake meer is van actieve pensioenopbouw bij SPTGC.
- Maximale afwijking verwacht pensioenresultaat in slecht weer scenario: 35% (2017 30%)

Deze ondergrenzen zijn getoetst in de haalbaarheidstoets van 2015, 2016 en 2017. De uitkomsten passen binnen de gestelde ondergrenzen.

Voor het jaar 2018 is, omdat het fonds een gesloten is geworden, een aanvangshaalbaarheidstoets uitgevoerd. De uitkomsten van de aanvangshaalbaarheidstoets zijn:

Ring Grond

| | <u>Ondergrens</u> | <u>Verwacht pensioenresultaat</u> | <u>Verskil</u> | <u>Slecht weer</u> |
|---|-------------------|-----------------------------------|----------------|--------------------|
| <u>Verwacht pensioenresultaat evenwichtssituatie</u> | 55% | 67,3% | 12,3% | 50,9% |
| <u>Verwacht pensioenresultaat feitelijke situatie</u> | 70% | 80,5% | 10,5% | 69,6% |
| <u>Afwijking in slechtweer scenario</u> | 25% | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Uit de aanvangshaalbaarheidstoets 2018 bleek dat niet werd voldaan aan de voorwaarde dat het verschil tussen verwacht pensioenresultaat en ondergrens vanuit vereiste dekingsgraad groter is dan verschil tussen verwacht pensioenresultaat en ondergrens vanuit feitelijke dekingsgraad.

Het niet voldoen aan deze voorwaarde heeft geleid tot een herziening van de risicohouding van het fonds. De ondergrens bij verwacht pensioenresultaat (vanuit feitelijke financiële positie) is verhoogd naar 70%..

Ring Cabine

| | <u>Ondergrens</u> | <u>Verwacht pensioenresultaat</u> | <u>Verskil</u> | <u>Slecht weer</u> |
|---|-------------------|-----------------------------------|----------------|--------------------|
| <u>Verwacht pensioenresultaat evenwichtssituatie</u> | 50% | 52,7% | 2,7% | 33,4% |
| <u>Verwacht pensioenresultaat feitelijke situatie</u> | 55% | 57,1% | 2,1% | 37,7% |
| <u>Afwijking in slechtweer scenario</u> | 35% | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Uit de aanvangshaalbaarheidstoets 2018 bleek dat de uitkomst niet past binnen de norm voor de afwijking in slecht weer scenario. Dit is te wijten aan het beëindigen van de actieve opbouw van pensioen. De beëindiging heeft een groot effect op pensioenresultaat en de lagere indexatieverwachting; het beschikbare eigen vermogen is onvoldoende om voor de lange termijn afdoende indexatiepotentieel te realiseren.

Overschrijding van de norm heeft geleid tot een herziening van de risicohouding van het fonds. De norm voor de afwijking in slecht weer scenario is aangepast van 30% naar 35%.

10.6.3.1 Procedures voor uitvoering, vaststelling en verantwoording van de haalbaarheidstoets.

De procedure voor de besluitvorming van de ondergrenzen geschiedt in drie stappen.

1. Een technische commissie bestaande uit bestuursleden bespreekt de beleidsuitgangspunten en de verwachtingen omtrent realisatie van deze uitgangspunten. Dit leidt tot een voorstel voor deze uitgangspunten en de ondergrenzen aan het bestuur. Deze grenzen worden getoetst door uitvoering van de haalbaarheidstoets.
2. In een bestuursvergadering worden de beleidsuitgangspunten en ondergrenzen vastgesteld en (nogmaals) getoetst aan de uitkomsten van de haalbaarheidstoets. Tevens worden de beleidsuitgangspunten en de risicohouding in de ABTN vastgelegd.
3. Deze beleidsuitgangspunten en ondergrenzen worden voorgelegd aan sociale partners en de organen van het pensioenfonds. Afhankelijk van de resultaten uit de bespreking kan het bestuur besluiten tot aanpassing.

De procedure voor de verantwoording, indien de ondergrenzen worden overschreden, is als volgt:

Indien uit de jaarlijkse haalbaarheidstoets blijkt dat één of meerdere vastgestelde ondergrenzen wordt overschreden zal het fonds in overleg gaan met sociale partners. De oorzaak van het niet behalen van de grenzen en de te verwachten hersteltijd die nodig is om de grenzen weer te bereiken zullen worden besproken. Afhankelijk van deze factoren wordt besloten of, en zo ja welke, maatregelen er worden genomen. Onderdeel van het gesprek is het informeren over de situatie. Daarbij wordt gebruikt gemaakt van drie vormen van communicatie.

Elektronisch

In de eerste plaats wordt er een melding gemaakt op onze website.

Schriftelijk

Ten tweede zal er schriftelijke communicatie richting sociale partners plaatsvinden indien een van de ondergrenzen wordt overschreden. Daarin zal worden aangegeven of en zo ja welke maatregelen er worden genomen. Overigens wordt in overleg met de sociale partners besloten of deze schriftelijke communicatie aan andere belanghebbenden wordt verzonden en/of op de website van het fonds wordt geplaatst.

Mondeling

In de derde plaats zal het fonds een overleg in plannen om de situatie van het fonds te bespreken en de mogelijke oorzaken van het niet behalen van de ondergrens. Tevens wordt besproken of, en zo ja welke, maatregelen er worden genomen

Tevens zullen wet- en regelgeving en voorschriften van de toezichthouders gevolgd worden.

11. Herverzekeringsbeleid

11.1 Herverzekeringsbeleid vanaf 1 januari 2013 (van toepassing op beide "Ringen")

De door het pensioenfonds aan de herverzekeraar verschuldigde premies en (stortings)koopsommen voor pensioenopbouw vanaf 1 januari 2013 alsmede voor indexatiekoopsommen voor de na die datum ontstane rechten bestaan uit de netto premies en

(stortings)koopsommen op basis van de door de verzekeraar gekozen actuariële grondslagen zoals omschreven in de hierna volgende paragraaf.

Rekenrente

Swap curve (Spot convention, markt afgeleide curve).

Sterftetafel

Aegon Tarief 2011, afgeleid van de Pensioentafel 2010 zoals opgenomen in het rapport Generatietafels Pensioenen 2010 van het Verbond van Verzekeraars. AEGON Pensioen gebruikt geen generatietafel maar een eendimensionaal tarief. Vanwege de lange uitkeringsverplichting is AEGON Tarief 2011 gebaseerd op de sterftekansen van het jaar 2033 voor mannen en 2036 voor vrouwen

Leeftijdscorrecties

Zoals omschreven in het verzekeringscontract

Leeftijdsverschil M/V

3 jaar

Opslag premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Op basis van het 6-klassensysteem volgens de WIA-normen, 4,00% van de bruto stortingskoopsom en bruto risicopremie. Het uitlooprisico wordt meeverzekerd, het inlooprisico niet.

Indexatietoelagen over de tot en met 31 december 2012 opgebouwde en ingegane pensioenen worden bij NN ingekocht tegen het hieronder vermelde tarief. Dit tarief geldt voor een periode van 5 jaar.

Overlevingstafel : NN Collectief 2013

- Rekenrente : 3%
- Excassokosten : 1,5% van de netto koopsom
- Kosten Vermogensbeslag : 8% van de bruto koopsom
- Kosten Rentegarantie : 2,8% van de bruto koopsom
- Administratiekosten : 5,65% van de bruto koopsom
- Uitbetalingsopslag : 0,25% van de netto koopsom

Het indexatiecontract heeft een looptijd van 5 jaar. Verlenging daarna tegen toetsbare marktconforme voorwaarden is door NN toegezegd.

Overige kosten (bedragen zijn geïndexeerd)

| | |
|---------------------------------|---------------------------|
| Uitgaande waardeoverdracht | EUR 214,00 |
| Vereveningsopgave | EUR 268,00 |
| Uurtarief overige werkzaamheden | EUR 120,00 tot EUR 160,00 |

11.2 Rekening-Courant

Alle tussen het pensioenfonds en de herverzekeraar Aegon over en weer verschuldigde bedragen worden geboekt in een door de herverzekeraar ten name van het pensioenfonds in zijn boeken geopende rekening-courant. Het saldo van de rekening-courant is altijd direct opeisbaar voor zover de bankrekening een creditsaldo aangeeft. De rente die op het rekening-courant saldo wordt vergoed over de bruto-opslag is gelijk aan het U-rendement plus 0,50%, zoals deze is vastgesteld overeenkomstig de herverzekeringsovereenkomst.

De intrest die betrekking heeft op verzekeringen waarvoor een rekenrente van 4% geldt, bedraagt 4% per jaar.

11.3 Mandaten

Het bestuur van het pensioenfonds heeft verschillende bevoegdheden gemandateerd, maar de eindverantwoordelijkheid blijft bij het bestuur. Het bestuur werkt op basis van overeenkomsten en daaraan verbonden afspraken, zoals SLA's met verschillende partners.

11.4 Deelnemersadministratie

Het fonds heeft het aanleveren van alle voor de pensioenopbouw relevante mutaties aan de verzekeraars uitbesteed aan de vennootschap.

De administratie van de bij het fonds ondergebrachte aanspraken en voorzieningen – voor zover het de pensioenrechten betreft die tot en met 31 december 2012 zijn opgebouwd – is uitbesteed en wordt verzorgd door NN. In de tussen NN en het pensioenfonds afgesproken SLA 'Service Level Agreement' is vastgelegd welke werkzaamheden door NN worden uitgevoerd alsmede de wijze waarop en de termijn waarbinnen. De input ten behoeve van de deelnemersadministratie is afkomstig van de salarisadministratie van de vennootschap.

De administratie van de bij het fonds ondergebrachte aanspraken en voorzieningen – voor zover het de pensioenrechten betreft die vanaf 1 januari 2013 worden opgebouwd – is uitbesteed aan Aegon. In de tussen Aegon en het pensioenfonds afgesproken SLA 'Service Level Agreement' is vastgelegd welke werkzaamheden door Aegon worden uitgevoerd alsmede de wijze waarop en de termijn waarbinnen. De input ten behoeve van de deelnemersadministratie is afkomstig van de salarisadministratie van de vennootschap.

Waar nodig treedt het fonds coördinerend op. Dit vindt met name plaats bij pensioeningen, einde deelnemerschap en indexatie van pensioenen.

Het fonds laat door AON Hewitt periodiek steekproefsgewijze controles uitvoeren op de deelnemersadministratie bij NN en Aegon.

11.5 Uitkeringenadministratie

De werkzaamheden ter zake van de te verrichten pensioenuitkeringen (met de daaraan verbonden gevolgen voor het technische resultaat) zijn geheel uitbesteed aan de verzekeraars. Pensioenbetalingen geschieden rechtstreeks door Aegon aan de verzekerden.

11.6 Financiële- en bestuursadministratie

De financiële administratie (boekhouding) van het fonds wordt onder toezicht en verantwoordelijkheid van het bestuur uitgevoerd door vertegenwoordiger(s) van de vennootschap. Deze verzorgt tevens de vervaardiging van de jaarrekening en de verslagstaten. Tussen fonds en vennootschap is afgesproken dat een functionaris van de vennootschap deze taak zal uitvoeren voor onbepaalde tijd. Het bestuursverslag wordt opgesteld door het fondsbestuur.

De opstelling van het jaarverslag en de jaarrekening geschiedt jaarlijks onder verantwoordelijkheid van het bestuur, en wordt gecontroleerd door de accountant, KPMG. Alle voor het pensioenfonds relevante documenten en notulen worden opgesteld onder verantwoordelijkheid en op voordracht van het bestuur.

11.7 Beleggingsadministratie

Het fonds heeft, gezien de aard van de herverzekeringsovereenkomst, geen invloed op het beleggingsbeleid van Aegon.

Het fonds houdt gezamenlijke beleggingen aan voor het vrij vermogen van elk der beide ringen. In de beleggingsadministratie wordt bijgehouden welk deel van het belegd vermogen aan elk der ringen toebehoort.

11.8 Certificering

De door het bestuur benoemde certificerend actuaaris is gelieerd aan Aon Hewitt en stelt jaarlijks de toereikendheid van de voorziening pensioenverplichtingen vast, zoals deze in de jaarrekening van het pensioenfonds wordt opgenomen. De actuaaris verifieert of de in vooruitzicht gestelde pensioenen voldoende gedekt geacht kunnen worden, rekening houdend met de herverzekering van de pensioenverplichtingen. De certificerend actuaaris dient zich ervan te overtuigen dat wordt voldaan aan de artikelen 126 t/m 140 van de Pensioenwet. De uitkomsten van zijn onderzoek zijn weergegeven in de actuariële verklaring.

De controle van de jaarrekening en de staten wordt verzorgd door een Register Accountant. Deze werkzaamheden worden momenteel verzorgd door KPMG Accountants te Amstelveen. Zowel actuaaris als accountant brengen verslag uit aan het fondsbestuur.

11.9 Interne controle- en beheersingsaspecten

De volgende interne controle en beheersmaatregelen zijn van toepassing:

- Voor het integrale risicomanagement is een uitgebreide inventarisatie gemaakt. Jaarlijks wordt deze risk sheet in het bestuur besproken en waar nodig bijgesteld.
- Het bestuur heeft een certificerend actuaaris en een externe accountant aangesteld. Zij vervullen de wettelijk voorgeschreven toezichthoudende functie. Dit houdt in dat ze de jaarlijks vast te stellen voorziening voor pensioenverplichtingen en de jaarrekening, alsmede de Staten DNB waarin deze wordt gepresenteerd, controleren en certificeren.
- Het fonds en de onderneming hebben een uitvoeringsovereenkomst (hierna: Uitvoeringsovereenkomst) gesloten waarin wederzijdse verplichtingen omtrent uitvoering en financiering van de pensioenvoorziening zijn vastgelegd, alsmede de overige in de wet voorgeschreven onderwerpen.
- Voor de werkzaamheden, die de onderneming voor het fonds uitvoert, geldt dat hiervoor de maatregelen van Interne Controle en Administratieve Organisatie (hierna: AO/IC) van de onderneming van toepassing zijn.
- De mutatieverwerking (juistheid en afgesproken termijn) worden beoordeeld volgens normen die in de SLA zijn vastgelegd.
- Het bestuur stelt vast of de herverzekeringsmaatschappijen hun administratie op orde hebben, de deelnemersgegevens correct verwerken en op hun taak berekend zijn. Dit kan door een ISAE3402 rapportage of soortgelijke verantwoording,
- De controlewerkzaamheden in verband met de deelnemers en uitkeringsadministratie is uitbesteed aan Aon Hewitt Pension Services (hierna: APS). Verder vindt steekproefsgewijze controle plaats door KPMG, vanuit hun eigen vaktechnische verantwoordelijkheid. Verzending van de voor (ex-) deelnemers en pensioengerechtigden relevante output wordt, na controle, verzorgd door het pensioenfonds.
- Met betrekking tot het beleggingsresultaat kan het pensioenfonds zich laten bijstaan door haar beleggingsadviseur (momenteel AIC), die haar oordeel uitspreekt

over de juistheid van de door de fondsbeheerder gepresenteerde portefeuille- en benchmarkrendementen, o.a. aan de hand van een dekkingsgraadmonitor.

- Een verklaring van toereikendheid bij de staten en de jaarrekening van het fonds
- De certificerend actuaire van het pensioenfonds (momenteel Aon Hewitt) dient jaarlijks om zich een oordeel te vormen over de in de artikelen 126 t/m 140 van de Pensioenwet genoemde zaken. Dit betreft onder meer:
 - Een oordeel over de in het jaarwerk opgenomen gegevens;
 - Een oordeel omtrent de toereikendheid van de doorsneepremie door de vennootschap;
 - Een oordeel over het gevoerde beleggingsbeleid;
 - Een oordeel over de juistheid en prudentheid van de voorziening pensioenverplichtingen;

12. Ondertekening

Het bestuur van Stichting Pensioenfonds Transavia Grond- en Cabinepersoneel

.....
Dhr. J.P.S.I. Nijman, voorzitter

.....
Mevrouw L.L. Bruns, secretaris

Schiphol,

Lijst met bijlagen en addenda

- I - Pensioenfondsmatrix**
- II - Geschiktheids- en opleidingsbeleid**
- III - Communicatiebeleid**
- IV - Beloningsbeleid**

Addendum 1 Geschikt pensioenfondsbestuur (niveau A en B)

Addendum 2 Aandachtsgebieden per bestuurslid

Addendum 3 beloningsbeleid

Addendum 4 IORP II richtlijnen

Bijlage I Pensioenfondsmatrix

| Orgaan | Lid | Functie | Zittingstermijn |
|-----------------------|--|---|------------------------|
| Bestuur | Dhr. A.W. (Bert) Gerritsma | Bestuurslid (werkgever) | NVT |
| | Mw. L. (Laura) Bruns | Secretaris (werkgever) | NVT |
| | Dhr. R. (Renault) Bosma | Bestuurslid (werkgever) | NVT |
| | Dhr. B. (Bas) Parson | Bestuurslid (gepensioneerde) | Juli 2018 |
| | Dhr. N. (Nabil) Rhayour Alami | Aspirant Bestuurslid (werknemers Grond) | - |
| vacature | Dhr. H. (Hans) Nijman | Voorzitter (werknemers Cabine) | Oktober 2018 |
| | | Betuurslid (werknemers vakbonden) | |
| Technische Commissie | Dhr. A.W. (Bert) Gerritsma Dhr. R. (Renault) Bosma Dhr. H. (Hans) Nijman | | |
| Financiële Commissie | Dhr. A.W. (Bert) Gerritsma Dhr. R. (Renault) Bosma Dhr. H. (Hans) Nijman | | |
| Beleggings-Commissie | Dhr. B. (Bas) Parson Dhr. R. (Renault) Bosma Dhr. H. (Hans) Nijman | | |
| Communicatiecommissie | Dhr. H. (Hans) Nijman Dhr. N. (Nabil) Rhayour Alami Mevr. L.A. van Dijk-Balk | | |
| Verantwoordingsorgaan | Dhr. R.A. (Rutger) de Gooijer | Voorzitter (werknemers) (werknemers Cabine) | Juli 2018 Juli 2018 |
| | Mevr. M.C.T. (Mary) Charoe-Meissen | | |
| | Dhr. A.H. (André) Boudewijn | (werknemers Grond) | Juli 2018 |
| | Dhr. (Rob) Huisman | (werkgever) | Juli 2018 |
| | Dhr. P.A.M. (Paul) Maree | (werknemers Grond) | Maart 2021 |
| Dhr. G. (Guus) Kool | (pensioengerechtigden) | Juli 2018 | |
| Intern Toezicht | Visitatiecommissie | | |
| Secretariaat | Mevr. L.A. van Dijk-Balk | Ambtelijk Secretaris | |
| Compliance Officer | Dhr. P. (Patrick) Rotteveel | Business Controller | |
| | | | |
| Accountant | KPMG | | |
| Herverzeekeraar | NN en Aegon | | |
| Administratie | NN / Transavia | | |
| Pensioenadvies | Aon Hewitt Consulting | | |
| Certificering | Aon Hewitt Consulting | | |

| | | | |
|-------------------------------|-----------------------------|--|--|
| Vermogens- beheer | Aegon Asset Management | | |
| Beleggingsad- vies | Aon Hewitt Consulting | | |
| Fiscaal/Juri- disch Advies | KWPS, Aon Hewitt Consulting | | |

Overige:

Webadres: <http://www.transaviapensioenfondsen.nl>

E-mail: secretariaatsptgc@transavia.com

Bijlage II Geschiktheids- en Opleidingsbeleid

1. Inleiding

In het kader van de Pensioenwet heeft Stichting Pensioenfonds Transavia Grond –en Cabinepersoneel (hierna te noemen: fonds) een geschiktheids- en opleidingsbeleid (hierna te noemen: GOP) opgesteld. Doel van dit GOP is het zodanig waarborgen van de geschiktheid dat het bestuur van het fonds ten alle tijden zijn verantwoordelijkheid voor een goede uitvoering van de pensioenregeling en een goed beheer van het fonds kan dragen.

Het bestuur van het fonds wil een zodanig geschiktheidsbeleid voeren dat wordt voldaan aan wettelijke vereisten, maar tevens een solide basis wordt geboden aan het gewenste vertrouwen van de belanghebbenden in de wijze waarop het fonds wordt beheerd. Om deze reden heeft het fonds ervoor gekozen de uitvoering van de regeling alsmede het vermogensbeheer uit te besteden aan professionele organisaties. Het bestuur ziet zijn eigen taak met name als actief controlerend ten aanzien van de kwaliteit van de geleverde diensten. Goede, periodieke controle vergt een volledige en tijdige informatie aan het bestuur. Het bestuur heeft hierover afspraken gemaakt met de diverse uitvoerders. In hoofdstuk 4 en 5 van de ABTN is nader beschreven wat deze afspraken zijn.

2. Geschiktheidsgebieden (zie addendum 1)

Bestuursleden van het fonds dienen te beschikken over voldoende geschiktheid op de voor het fonds relevante gebieden:

- Het besturen van een organisatie;
- Relevante wet- en regelgeving;
- Pensioensoorten en pensioenregelingen;
- Financieel-technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, actuariële principes voor pensioenfonds, beleggingen en herverzekeringen;
- Administratieve organisatie en interne controle;
- Communicatie

Het bestuur spant zich daarnaast in om de geschiktheid van de leden van het verantwoordingsorgaan te bevorderen. Het bestuur maakt daartoe afspraken met het verantwoordingsorgaan.

De geschiktheid van het bestuur wordt jaarlijks geïnventariseerd op basis van eigen input van de diverse bestuursleden. De wijze waarop deze evaluatie plaatsvindt, staat nader omschreven in paragraaf 8 van dit plan.

3. Werkzaamheden (zie addendum 2)

Het bestuur heeft zijn type werkzaamheden ingedeeld in zes categorieën die praktisch aansluiten bij de aandachtsgebieden genoemd in hoofdstuk 2 (aangevuld met het secretariaat), te weten:

- Administratieve Organisatie en Interne Controle (AOIC)
- Wet- en Regelgeving (WR)
- Algemene Pensioen kennis en Actualiteiten (APA)
- Beleggingen (B)
- Financieel- en Technisch Beleid (FTB)
- Communicatie (C)
- Secretariaat (S)

De aandachtsgebieden en de verdeling van de bestuursleden over deze aandachtsgebieden zijn uitgewerkt in addendum 2. Deze onderverdeling vormt in principe een permanent onderdeel binnen het bestuur en heeft als doel de zaken betreffende het pensioenfonds per aandachtsgebied te coördineren.

4. Oordeelsvorming interne geschiktheid

Gezien de statutaire wijze waarop leden voor het bestuur van het fonds worden gekozen, heeft het fonds op zich geen machtsmiddelen om kandidaten voor bestuursfuncties op grond van het ontbreken van geschiktheid te weigeren. Vóór het moment van kandidaatstelling zal het fonds echter de instanties die kandidaten aanwijzen/verkiezen, wijzen op de noodzaak dat kandidaten dienen te beschikken over de nodige geschiktheid en bereid zijn deze geschiktheid te vergroten en op peil te houden.

5. Meting van de geschiktheid

Eens in de twee jaar worden alle bestuursleden individueel getoetst op hun aanwezige geschiktheid. Deze toetsing gebeurt door een onafhankelijke derde partij. Tevens wordt bij de toetsing het bestuur als geheel getoetst. Het uitgangspunt voor de beide toetsingen is het document "*Handreiking geschikt pensioenfondsbestuurder*" van de pensioenfederatie. In dit document zijn de geschiktheidsgebieden verder uitgewerkt.

Om de verantwoordelijkheid als bestuurslid van een pensioenfonds te kunnen dragen moet elke bestuurder over voldoende geschiktheid beschikken om zijn collega bestuurslid te kunnen begrijpen, volwaardig gesprekspartner voor zijn adviseurs te kunnen zijn en zijn eigen afwegingen te kunnen maken bij het bepalen van een standpunt door het bestuur.

Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen enerzijds de geschiktheidseisen die aan het individuele bestuurslid worden gesteld, bij diens aantreden (zie hierna de eindtermen niveau A) en anderzijds de geschiktheidseisen die aan het bestuur als collectief worden gesteld (zie hierna de eindtermen niveau B).

Hierna worden de eindtermen verder toegelicht:

- Een minimumniveau van geschiktheid (niveau A) waarover het individuele bestuurslid (bij aantreden in diens functie) behoort te beschikken. Er wordt onderscheid gemaakt naar **kennis en inzicht**. Op dit niveau is het bestuurslid bekend met:
 - een aantal relevante begrippen per aandachtsgebied;
 - de betekenis van deze begrippen;
 - waar hij nadere informatie kan vinden;
 - of en zo ja in hoeverre de begrippen van toepassing zijn op zijn pensioenfonds.
- Een niveau van geschiktheid (niveau B) dat door het bestuur van het pensioenfonds als geheel wordt afgedekt en waaraan men moet voldoen binnen 1 jaar na aantreden. Hoe deze deskundigheid verdeeld is over de individuele bestuursleden kan het bestuur zelf bepalen. In addendum 2 is de door het bestuur afgesproken onderverdeling per aandachtsgebied per bestuurslid opgenomen. Bij geschiktheidsniveau B wordt onderscheid gemaakt naar **kennis, inzicht en oordeelsvorming**. In aanvulling op niveau A is op niveau B één of meerdere leden van het bestuur op de onderscheiden aandachtsgebieden in staat een afgewogen oordeel te geven over de beleidskeuzes die het fonds maakt.

Onderstaand worden de begrippen "kennis", "inzicht" en "oordeelsvorming" nader toegelicht.

- 1) Bij 'kennis' gaat het om feitenkennis die nodig is voor een bestuurslid om te weten waarover hij spreekt en om zijn medebestuurders of adviseurs te kunnen begrijpen.

Dit betekent dat het bestuurslid niet alleen de kennis moet kunnen reproduceren maar ook:

- ervan gehoord heeft of erover gelezen heeft;
- kan plaatsen of het voor hem van belang is;
- het eventueel in relevante stukken kan opzoeken;
- erover in duidelijke bewoordingen kan rapporteren.

- 2) Bij 'inzicht' moet het bestuurslid de kennis die hij op een bepaald aandachtsgebied heeft verworven kunnen toepassen op het beleid van zijn eigen pensioenfonds.
- 3) Bij 'oordeelsvorming' moet het bestuurslid vanuit verschillende invalshoeken afwegingen kunnen maken over het te voeren beleid en de consequenties hiervan kunnen inzien. Dit houdt in dat het bestuurslid op een bepaald aandachtsgebied de keuzes en argumenten kan toelichten en motiveren aan zijn medebestuurders en/of derden. Het bestuurslid kan het eens zijn met het beleid van het bestuur of niet.

Bij het vaststellen van individuele kennishiaten dan wel kennishiaten van het bestuur als geheel naar aanleiding van de meest recente meting, wordt direct gehandeld. Hiertoe is een algemeen opleidingsplan ontwikkeld dat wordt beschreven in hoofdstuk 6. Het algemene opleidingsplan biedt handvatten om individuele bestuursleden dan wel het gehele bestuur op een hoger, of in elk geval minimaal op het gewenste, geschiktheidsniveau te brengen. Bij de evaluatie en de bespreking van de tweejaarlijkse meting wordt het algemene opleidingsplan verder gespecificeerd en per individu dan wel op groepsniveau op maat gemaakt.

Ieder jaar wordt door het gehele bestuur bezien of de geldende geschiktheidsmatrix nog up-to-date is. Deze wordt indien nodig aangepast aan de nieuwe feiten en omstandigheden. Iedere twee jaar wordt de meting in opdracht van het bestuur opnieuw uitgevoerd onder de dan zittende bestuursleden. De resultaten leiden alsdan tot een nieuwe geschiktheidsmatrix.

Nieuwe bestuursleden zijn verplicht om bij aantreden te beschikken over het vereiste kennisniveau A. Binnen een jaar moeten zij beschikken over tenminste drie van de gebieden van kennisniveau B. In het volgende hoofdstuk wordt beschreven hoe nieuwe bestuursleden op dit vereiste minimumniveau komen.

6. Opleidingsbeleid

Het uitgangspunt voor het te volgen opleidingsbeleid is de uitkomsten van de meest recente toetsing. Het thans geldende geschiktheidsniveau is vastgelegd in het geschiktheids-overzicht (zie addendum). Dit overzicht maakt onderscheid naar individuele bestuursleden (kennisniveau A) en het bestuur als geheel (kennisniveau B). Direct na de meting wordt per individueel bestuurslid bepaald op welke aandachtsgebieden de geschiktheid tekort schiet voor het minimum vereiste niveau. Vervolgens wordt bekeken in hoeverre de vereiste collectieve geschiktheid binnen het bestuur aanwezig is. De kennishiaten worden schriftelijk vastgelegd, met direct hieraan gekoppeld een te volgen opleidingsplan, per individu dan wel als geheel bestuur.

Het opleidingsplan heeft tot doel om binnen een periode van maximaal 1 jaar op het vereiste kennisniveau te zitten, zowel voor iedere individuele bestuurder als voor het gehele bestuur. Het opleidingsplan voor een individuele bestuurder wordt afgesproken en vastgelegd tussen de voorzitter van het fonds en de betreffende bestuurder. De gemaakte individuele afspraken ten aanzien van het vergroten van de geschiktheid worden schriftelijk vastgelegd in het beoordelingsformulier (zie addendum 3). Het opleidingsplan voor het

gehele bestuur wordt in onderling overleg bepaald en vastgelegd op basis van de geconstateerde hiaten.

Omdat het opleidingsplan per geval verschilt en afhankelijk is van de geconstateerde hiaten zal er in de praktijk geen sprake zijn van een vast stramien. Daarom wordt onderstaand per kennisniveau een aantal mogelijkheden aangegeven op basis waarvan het (specifieke) opleidingsplan kan worden ingevuld.

Kennisniveau A (individueel)

- Basiscursus pensioenen
- Externe seminars, workshops en cursussen (bijv. DNB, KPMG, Aon Hewitt)
- Interne cursussen en workshops (bijvoorbeeld verslaggeving, controlling)
- Bijhouden van vakliteratuur op het gebied van pensioenen
- Periodiek actualiteitenseminar
- Training en learning on-the-job (bestuursvergaderingen en voorbereiding)
- Bijwonen beleggingsbesprekingen
- Anders, namelijk (zelf in te vullen)

Kennisniveau B (bestuur)

- Externe of interne cursussen op het gebied van management- of bestuursaspecten
- Externe seminars, workshops en cursussen (bijv. DNB, KPMG, Aon Hewitt)
- Interne cursussen en workshops (bijvoorbeeld verslaggeving, controlling)
- Bijhouden van vakliteratuur op het gebied van pensioenen (financieel dagblad, internet, nieuwsbrieven Aon Hewitt e.d.)
- Periodiek actualiteitenseminar

8. Evaluatie functioneren

Jaarlijks wordt door het bestuur in een aparte vergadering stilgestaan bij het functioneren van het bestuur als geheel. Tijdens deze vergadering wordt in elk geval bekeken of het bestuur heeft gehandeld overeenkomstig hetgeen in deze ABTN is overeengekomen. Tijdens deze vergadering worden verder ook de prestaties van de herverzekeraar en de adviseur besproken.

De voorzitter houdt, voorafgaand aan de vergadering als hiervoor genoemd met ieder bestuurslid een beoordelingsgesprek waarin de diverse aspecten ten aanzien van geschiktheid en algeheel functioneren besproken worden. In deze beoordelingsgesprekken wordt ook het functioneren van de voorzitter besproken.

In de beoordelingsgesprekken worden indien nodig afspraken gemaakt met betrekking tot verbeteringen op het gebied van de afgesproken geschiktheidseisen, competenties, gedragscode en aanwezigheid bij vergaderingen.

Alle afspraken die in de beoordelingsgesprekken worden gemaakt worden schriftelijk vastgelegd en door beide partijen ondertekend.

Als deze afspraken niet resulteren in de overeengekomen verbeteringen kan het bestuur de benoemende partij verzoeken een ander bestuurslid te benoemen.

Bijlage III Communicatiebeleid

I Inleiding

De Pensioenwet stelt strenge eisen aan de manier waarop pensioenfondsen hun (ex-) deelnemers en pensioengerechtigden van informatie voorzien. Een pensioenfonds moet tijdige, transparante en begrijpelijke informatie geven over de pensioenregeling. Naast deze wettelijke bepalingen over voorlichting hebben pensioenfondsen ook te maken met de richtlijnen voor goed pensioenfondsbestuur. De principes hebben onder meer betrekking op verantwoording, transparantie, openheid en communicatie.

Het communicatiebeleid wordt uitgewerkt in een meerjarenplan, dat nodig is om als Stichting Pensioenfonds Transavia Grond- en Cabinepersoneel (SPTGC) effectief en efficiënt te kunnen communiceren. SPTGC spant zich in om de communicatiedoelstellingen uit dit plan te bereiken.

II Uitgangspunten

A. *Uitgangspunten communicatiebeleid*

- Tijdig, juist en begrijpelijk communiceren (wettelijke eisen aan communicatie)
- Bevorderen van pensioenbewustzijn en pensioeninzicht
- Het afleggen van verantwoording over de werkwijze en besluitvorming van het bestuur
- Open en transparant communiceren over de pensioenen
- Het bevorderen van tweerichtingsverkeer tussen SPTG en de doelgroepen

B. *Doelgroepen*

Het communicatiebeleid van SPTGC richt zich op de volgende doelgroepen:

Primaire doelgroep zijn de deelnemers en pensioengerechtigden (gepensioneerden en overige uitkeringsrechtigden).

Secundaire doelgroepen zijn de gewezen deelnemers (slapers), de partners (van gewezen deelnemers) en de vennootschap, toezichthouders, herverzekeraar, vermogensbeheerder en andere derden.

C. *Communicatiedoelstellingen*

- *Pensioenbewustwording*
het pensioenfonds stelt zich tot doel inzicht van (gewezen) deelnemers, (gewezen) partners en pensioengerechtigden in het belang van pensioen en de eigen pensioenvoorziening te bevorderen. Pensioenbewustzijn betekent weten waar je aan toe bent en je zelf verantwoordelijk voelen voor je financiële oude dag. Hieronder valt ook het creëren van een andere houding ten opzichte van pensioen: "een goed pensioen is niet vanzelfsprekend".
- *Pensioeninzicht*
het pensioenfonds stelt zich tot doel te bevorderen dat weloverwogen keuzes gemaakt kunnen worden bij "life events".
- *Tijdige informatie*
het pensioenfonds spant zich in om informatie te verstrekken op een moment dat de geadresseerde er (nog) een financiële beslissing op kan baseren. Het bestuur ziet dat er momenten in de carrière en/of het leven van een deelnemer of pensioengerechtigde zijn, waarop het belangrijk is meer aandacht aan pensioen te besteden. Het bestuur stelt zich tot doel de informatie die bij bepaalde life events van belang is overzichtelijk voor een deelnemer ter beschikking te stellen, zodat de deelnemer in staat wordt gesteld om op een dergelijk moment de juiste beslissing te nemen.

- *Begrijpelijke en duidelijke informatie*
het pensioenfonds spant zich in om de vorm, aard en inhoud van de informatie dusdanig te laten zijn dat de (gewezen) deelnemers, (gewezen) partners en pensioengerechtigden de informatie begrijpen.
- *Juiste informatie*
het pensioenfonds draagt er zorg voor dat de informatie consistent is met de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer en het pensioenreglement dat geldt tussen pensioenuitvoerder en (gewezen) deelnemer of pensioengerechtigde.
- *Verantwoording*
Het pensioenfonds legt verantwoording af over de werkwijze en besluitvorming van het bestuur. In de dialoog met belanghebbenden leert het pensioenfonds de wensen van de belanghebbenden kennen. Onder andere door deze dialoog kan het pensioenfonds een beleid voeren dat als evenwichtig wordt ervaren.
- *Openheid en transparantie*
Het pensioenfonds verkrijgt transparantie door het voeren van een gedegen communicatiebeleid. Daarbij draagt het pensioenfonds zorg voor een begrijpelijke voorlichting over de pensioenresultaten, de organisatie van het pensioenfonds en veranderingen relevant voor (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. De uitvoering van het communicatiebeleid wordt beschreven in het communicatieplan.

D. Communicatiemiddelen:

- *Website*
de website bevat actuele informatie, naslagwerk en formele documenten. De website biedt daarnaast de mogelijkheid laagdrempelig vragen te kunnen stellen aan het pensioenfonds.
- *Uniform Pensioen Overzicht (UPO)*
jaarlijkse informatie aan actieve deelnemers. In het UPO staat hoeveel pensioen de deelnemer kan verwachten bij pensionering en arbeidsongeschiktheid, hoeveel pensioen aan nabestaanden wordt uitgekeerd bij overlijden van de deelnemer en of het pensioen zijn waarde behoudt. Een keer in de 5 jaar ontvangen inactieven een UPO.
- *Standaard-brieven en brochures*
voor nieuwe deelnemers, deelnemers die uit dienst gaan bij de werkgever, deelnemers die met pensioen gaan.
- *Communicatie NN en Aegon over 'life events'*
bij gebeurtenissen die effect hebben op het pensioen, zoals aanvang en einde deelnemerschap, waardeoverdracht, echtscheiding en aanvragen pensioen
- *Communicatiemiddelen van de werkgever*
Transnet (voor actieve deelnemers), Off-chocks (voor actieve deelnemers en gepensioneerden uit actieve dienst); ondersteunend aan de communicatie van het pensioenfonds.
- *Brieven*
inactieven worden per brief op de hoogte gehouden van ontwikkelingen over hun pensioen.

- *Individuele correspondentie (email en schriftelijk)*
het beantwoorden van individuele vragen van actieven en inactieven (tweerichtingsverkeer).
- *Voorlichtingsbijeenkomsten*
Bijvoorbeeld voor het toelichten van actuele ontwikkelingen waarbij deelnemers de gelegenheid hebben om vragen te kunnen stellen (tweerichtingsverkeer).

III Communicatiecommissie

Het bestuur heeft een aparte communicatiecommissie ingesteld die bestaat uit minimaal twee afgevaardigden vanuit het bestuur dan wel door het bestuur aangewezen. Ook hier wordt zoveel als mogelijk en als toegestaan is, gestreefd naar synergie binnen de drie bestaande fondsen. De communicatiecommissie is belast met de pensioencommunicatie richting alle belanghebbenden in de breedste zin van het woord. De communicatiecommissie werkt conform het Communicatiebeleidsplan dat door het bestuur als geheel wordt vastgesteld. De communicatiecommissie komt zoveel als nodig bijeen, buiten de reguliere bestuursvergaderingen. De communicatiecommissie doet in de reguliere bestuursvergadering verslag van haar bevindingen en de stand van zaken.

Addendum 1 - Geschiedt pensioenfondsbestuur (niveau A en B)

De geschiktheid van het pensioenfondsbestuur bestaat uit kennis, vaardigheden en professioneel gedrag. De geschiktheid blijkt in ieder geval uit de opleiding, werkervaring en competenties van de beleidsbepaler en de doorlopende toepassing hiervan. Het pensioenfondsbestuur moet op onderstaande geschiktheidsgebieden voldoende geschikt zijn.

1. Het besturen van een pensioenfonds/organisatie
2. Relevante wet- en regelgeving
3. Pensioenregelingen en pensioensoorten
4. Financiële aspecten*
 - 4.1 Actuariële aspecten en financiering
 - 4.2 Beleggingsbeleid en vermogensbeheer
 - 4.3 Verslaggeving
 - 4.4 Balansmanagement
 - 4.5 Herverzekering
5. Administratieve Organisatie en Interne Controle
6. Communicatie
7. Uitbesteding

De mate van geschiktheid wordt onderverdeeld in twee niveaus. Welk geschiktheidsniveau van toepassing is hangt af van:

→ Competenties

→ Professioneel gedrag

→ Kennis, inzicht en oordeelsvorming (op basis van de 7 geschiktheidsgebieden), waarbij het volgende onderscheid tussen niveau A en B geldt.

| Niveau A | Niveau B |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> · kent op hoofdlijnen de opbouw van het pensioencomplex · kent op hoofdlijnen het functioneren van het pensioencomplex | <ul style="list-style-type: none"> · heeft de kennis van niveau A verdiept (op één of meer geschiktheidsgebieden) · heeft goed inzicht in het functioneren van het pensioencomplex |
| <ul style="list-style-type: none"> · kent de hoofdstructuur van de geschiktheidsgebieden in hun onderlinge samenhang · kent het primaire begrippenkader van alle deskundigheidsgebieden | <ul style="list-style-type: none"> · is bekend is met het complete begrippenkader van de desbetreffende geschiktheidsgebieden · is bekend met actuele ontwikkelingen op de geschiktheidsgebieden |
| <ul style="list-style-type: none"> · kan in eigen woorden het pensioencomplex op hoofdlijnen uitleggen | <ul style="list-style-type: none"> · doorziet het pensioencomplex in de onderlinge samenhang van de geschiktheidsgebieden op bestuurlijk niveau |
| <ul style="list-style-type: none"> · kan onafhankelijk optreden in de besluitvorming door het bestuur, waarbij evenwichtige belangenafweging een belangrijke rol speelt | <ul style="list-style-type: none"> · treedt onafhankelijk op en heeft een actieve inhoudelijke bijdrage aan de besluitvorming, waarbij evenwichtige belangenafweging een belangrijke rol speelt |
| <ul style="list-style-type: none"> · kan actief deelnemen aan de gedachtewisseling en oordeelsvorming die nodig is om een goed besluit te nemen | <ul style="list-style-type: none"> · begrijpt de uitleg van externe specialisten en is voor hen een actieve gesprekspartner |

Onderstaand de geschiktheidsniveaus van de bestuursleden:

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| Dhr. A.W. (Bert) Gerritsma | B | B | B | B | A/B | B | B |
| Mw. L. (Laura) Bruns | B | B | B | B | B | B | A |
| Dhr. R. (Renault) Bosma | B | A/B | B | A/B | A | B | A |
| Dhr. B. (Bas) Parson | A/B | A | A/B | A | A | A/B | A |

| | | | | | | | |
|-------------------------------|---|---|-----|-----|---|-----|-----|
| Dhr. N. (Nabil) Rhayour Alami | A | A | A | A | A | A/B | A |
| Dhr. H. (Hans) Nijman | B | B | A/B | A/B | B | B | A/B |
| vacature | | | | | | | |

Addendum 2 - Aandachtsgebieden per bestuurslid

- Administratieve Organisatie en Interne Controle (AOIC)
- Wet- en Regelgeving (WR)
- Pensioenregelingen en pensioensoorten (PR&S)
- Besturen van een organisatie (BvO)
- Financieel- en Technisch Beleid (FTB)
- Communicatie (C)
- Beleggingen (B)

| | AOIC | WR | PR&S | BvO | FTB | C | B |
|-------------------------------|------|----|------|-----|-----|---|---|
| Dhr. A.W. (Bert) Gerritsma | x | x | x | | x | | |
| Mw. L. (Laura) Bruns | | x | x | x | | x | |
| Dhr. R. (Renault) Bosma | x | | | x | x | | x |
| Dhr. B. (Bas) Parson | | | x | x | | | x |
| Dhr. N. (Nabil) Rhayour Alami | | x | | x | | x | |
| Dhr. H. (Hans) Nijman | x | x | x | x | x | x | x |
| vacature | | | | | | | |

- **Administratieve Organisatie en Interne Controle (o.a.)**
 - deelnemersadministratie
 - excasso
 - financiële administratie
 - jaarverslag
 - contact actuaris/accountant/herverzekeraar
 - contact DNB
 - bewaking budget
 - checks and balances
- **Wet- en Regelgeving (o.a.)**
 - bijhouden en up-to-date houden
 - uitvoeren en monitoring van het eigen fondsbeleid
 - periodieke checks uitvoeren
 - contacten met fiscus en DNB
- **Pensioenregelingen en pensioensoorten (o.a.)**
 - basiskennis pensioenen
 - begrijpen eigen pensioenreglementen en de werking
 - volgen pensioenactualiteiten
 - soorten pensioenregelingen
 - pensioensoorten
- **Besturen van een organisatie (o.a.)**
 - doelstelling pensioenfonds
 - vergaderstructuur
 - evenwichtige belangenbehartiging
 - managementvaardigheden

- **Financieel- en Technisch Beleid (o.a.)**
 - jaarrekening
 - toeslagenbeleid
 - premiebeleid
 - kostenbeheersing
 - contact herverzekeraar

- **Communicatie (o.a.)**
 - contacten onderneming
 - contacten COR/vakorganisaties
 - communicatie (ex-)deelnemers
 - pensioenregeling
 - pensioenontwikkelingen
 - bestuursvergadering
 - deelnemersvergadering

- **Beleggingen**
 - beleggingsbeleid
 - vermogensbeheer
 - ALM-studie

Addendum 3 - Beloningsbeleid

Beloningsbeleid bestuurders SPTGC

Uitgangspunt is dat in het kader van het pensioenfonds gemaakte (on)kosten worden vergoed en dat reguliere vergaderingen die in vrije tijd plaatsvinden gecompenseerd worden. In geval van twijfel of onduidelijkheid over de mogelijkheid tot vergoeding beslist het Bestuur van het desbetreffende pensioenfonds.

Met ingang van [1 januari 2015] wordt aan *externe bestuursleden*¹ een basisvergoeding van € 2.500 per kalenderjaar verstrekt.

In aanvulling op deze basisvergoeding kan het bestuur besluiten tot verstrekking van de volgende vergoedingen:

- € 2.000 additioneel in geval van deelname in een commissie of igv additionele substantiële bestuurszaken.
- € 2.000 additioneel in het geval dat werkzaamheden in 2 of meerdere commissies wordt verricht.
- € 2.000 additioneel voor het vervullen van de rol van externe voorzitter pensioenfonds.

De vergoedingen zijn inclusief BTW.

Naast bovengenoemde vergoedingen is het voor (interne) bestuursleden en leden van het Verantwoordingsorgaan (VO) mogelijk om in het kader van bestuursactiviteiten gemaakte onkosten bij het fonds te declareren. Het betreft:

1) Parkeerkosten; in geval er onder Transport wordt geparkeerd kunnen de parkeerkosten worden gedeclareerd bij het fonds onder bijvoeging van de kwitantie van de uitrijkaart.

2) Extra kosten zoals vervoerskosten wegens bezoek aan vergaderingen bij Transavia door gepensioneerden in bv. VO kunnen tegen de bij Transavia geldende dienstreis tarief (2015: €0,19 /km) worden gedeclareerd bij het fonds. Indien met openbaarvervoer wordt gereisd kunnen die kosten worden gedeclareerd. Hetzelfde geldt voor alle betrokkenen voor reizen voor bestuursleden naar bijv. Aegon, DNB etc. en voor vergaderingen of bijeenkomsten bij Transavia waarvoor geen compensatie in tijd (direct of achteraf) van toepassing is.

Declaraties kunnen met het bij Transavia gebruikelijke formulier worden ingediend bij het fonds.

¹ Onder externe bestuursleden worden verstaan: personen die niet (meer) in dienst zijn bij Transavia.

Addendum 4 – IORP Richtlijnen

Vanaf 1 januari 2019 is de EU-Richtlijn met betrekking tot verdere ontwikkeling van het tweede pijler pensioen van kracht. Deze richtlijn is in de Nederlandse wet geïmplementeerd.

Pensioenfondsen moeten ten gevolge van dit wetsvoorstel beschikken over de volgende sleutelfuncties:

1. De risicobeheersfunctie
2. De actuariële functie
3. De interne auditfunctie

De houders van de functies dienen onafhankelijk, objectief en eerlijk hun rol en taken te vervullen.

Het fonds is in liquidatie en zal dit naar verwachting in de loop van 2019 hebben afgerond. Daarbij is de aard van het fonds zodanig dat er gekozen is voor een pragmatische aanpak van het vervullen van de sleutelfuncties, waarbij ook gelet is op proportionaliteit. Daarom is de keuze gemaakt om de actuariële sleutelfunctie extern in te richten en de beide andere sleutelfuncties intern. Het bestuur maakt daarbij gebruik van de mogelijkheid om voorlopig gebruik te maken van waarnemers voor deze sleutelfuncties.

Het bestuur toetst of de houders van de sleutelfuncties geschikt zijn voor de taak. Dit geldt ook voor degenen die de sleutelfuncties vervullen. Criteria zijn geschiktheid gelet op kwalificatie, kennis en ervaring.

De sleutelfunctiehouder rapporteert zijn bevindingen en aanbevelingen aan het bestuur en de visitatiecommissie en indien nodig aan DNB.

Het bestuur stelt vast dat beide bestuurders op hun terrein tenminste over niveau B+ (verdieping) beschikken en de actuaris niveau E (expert).

Het fonds is een gesloten fonds en in liquidatie; daarom is de houder en vervuller van de sleutelfunctie in belangrijke mate aan dezelfde persoon toebedeeld waar het de risicobeheersfunctie betreft. De interne auditfunctie is een controlefunctie en staat meer op afstand van het bestuur.

Het bestuur voert voor een belangrijk deel de beheerstaak en de uitvoerende taak uit waarbij het vermogensbeheer en de pensioenadministratie is uitbesteed aan een derde partij, namelijk Aegon.

De sleutelfuncties risicobeheer en interne audit zijn als controlerende taken toch intern vormgegeven. Door beiden aan het bestuur en de visitatiecommissie te laten rapporteren is een zekere hiërarchische scheiding en onafhankelijkheid aangebracht.

De risicobeheersfunctie en actuariële functie vormen de tweede "line of defence" de interne auditfunctie vormt de derde line of defence.

Functieprofiel sleutelfunctionaris algemeen:

- Integriteit: hij moet integer en betrouwbaar zijn.
- Oordeelsvorming: ziet dwarsverbanden en kan communiceren tussen de verschillende domeinen.

- Onafhankelijk: hij neemt een onafhankelijke positie in en neemt verantwoordelijkheid voor eigen doen en laten.
- Stressbestendig
- Verantwoordelijkheid: hij heeft inzicht in de interne en externe belangen, weegt deze en legt daarover verantwoording af.
- Voldoende tijd beschikbaar voor het uitoefenen van deze functie.

Invulling risicobeheer functie bij SPTGC

Er is gekozen voor de benoeming van een waarnemend sleutelhouder risicobeheer. In de loop van 2019 zal na uitwerking en het volgen van een opleidingsplan de definitieve functionaris benoemd worden.

Zijn belangrijkste taken zijn:

- Opvragen en bestudering van verslagen van:
 - Het bestuur,
 - de beleggingscommissie,
 - de financiële commissie,
 - het administratief overleg en
 - de commissie waardeoverdracht op voor het fonds relevante risico's
- Vaststellen welke vervullers van de sleutelfunctie risicobeheer er zijn en hun rapportages beoordelen. Voorbeeld: Aegon AAM met de ISAE 3402 rapportage.
- Risksheet periodiek aanpassen en beoordelen
- Periodiek afstemming met VC en andere sleutelhouders.

Het is een controlefunctie maar is daarnaast ook adviserend (aan het bestuur). De sleutelfunctionaris rapporteert aan het bestuur.

Specifieke functie eisen:

- Kennis van het risicobeleid van het fonds
- Kennis van de risico factoren die bij het fonds een rol spelen
- Kennis en ervaring met het opstellen en interpreteren van risico rapportages en de communicatie daarover.
- Kennis van relevante processen binnen het fonds.

Vanaf 1 januari 2019 zal de Risicobeheersfunctie als waarnemer worden ingevuld door dhr. A.W. Gerritsma, bestuurslid van SPTGC.

Invulling interne audit functie bij SPTGC

Er is gekozen voor de benoeming van een waarnemend sleutelhouder interne audit. In de loop van 2019 zal na uitwerking en het volgen van een opleidingsplan de definitieve functionaris benoemd worden.

De sleutelfunctionaris evalueert of de interne controlemechanismen en andere procedures en maatregelen ter waarborging van beheerste en integere bedrijfsvoering van het fonds adequaat en doeltreffend zijn. Hieronder vallen ook de uitbestede werkzaamheden van het fonds.

De sleutelfunctionaris zorgt ook voor afstemming met de compliance officer van het fonds over de gang van zaken. Hij beoordeelt de uitgevoerde interne audit en de bevindingen die daaruit voortkomen. De sleutelfunctionaris rapporteert aan het bestuur en de visitatiecommissie.

Specifieke functie eisen:

- Kennis hebben van en ervaring hebben met auditprocessen.
- Kennis hebben van het interne beheersingsmechanisme van het fonds
- Kunnen beoordelen hoe de sleutelfunctievervullers hun werkzaamheden uitvoeren.

De Interne Auditfunctie als waarnemer zal door dhr. J.W.M. Bouquet bestuurslid SPTV, ingevuld worden.

Invulling sleutelfunctie houder actuariële functie

Het bestuur kiest voor externe invulling door de actuaris van het fonds. De actuariële functie wordt ingevuld door dhr. A. Den Hartogh bij Aon werkzaam als Actuaris van het fonds.

Het bestuur gaat ervan uit dat de Actuaris beschikt over alle vereiste kwalificaties, kennis en ervaring noodzakelijk voor het vervullen van de sleutelhouderschap voor de actuariële functie.